

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA DI KABUPATEN TEBO**



Disusun Oleh :

TAUFIKURRAHMAN

2010011211091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2024

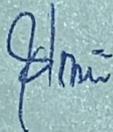
HALAMAN PENGESAHAN

**Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo
(Studi Kasus Pada BSI Kabupaten Tebo)**

OLEH
TAUFIKURRAHMAN
2010011211091

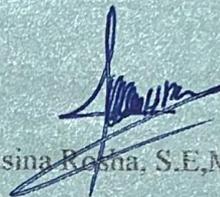
Tim Penguji

KETUA



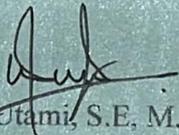
(Dahliana Kamener, Bs., MBA., Phd)

SEKRETARIS



(Zeshasina Resna, S.E, M.Si)

ANGGOTA



(Wiry Utami, S.E, M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 18 Maret 2025

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Hayahap, S.E, M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo
(Studi Kasus Pada BSI Kabupaten Tebo)**

Oleh :

TAUFIKURRAHMAN

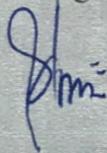
2010011211091

Telah Dipertahankan didepan tim penguji

Pada Tanggal 18 Maret 2025

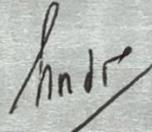
Menyetujui

Pembimbing



(Dahlia Kamener, Bs., MBA., Phd)

Ketua Prodi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : TAUFIKURRAHMAN

Nomor Pokok Mahasiswa : 2010011211091

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka

Padang, 18 Maret 2025

TAUFIKURRAHMAN

2010011211091

**PENGARUH KERJA ISLAM, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA DI KABUPATEN TEBO**

**¹⁾Taufikurrahmah, ²⁾Dahlia Kemener, BS., MBA., Phd
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: ¹Taufikurrahmanfiik@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh etika kerja islam, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di Kabupaten Tebo. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo dengan jumlah karyawan 45 orang, diolah dengan bantuan alat analisis Smart PLS 4. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa etika kerja islam berpengaruh negatif terhadap turnover intention, pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh negatif terhadap turnover intension di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan turnover Itention.

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK, CAREER DEVELOPMENT AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT
BANK SYARIAH INDONESIA IN TEBO DISTRICT**

**¹⁾Taufikurrahmah, ²⁾Dahlia Kemener, BS., MBA., Phd
*Student and Lecturer in Master of Management Department,
Faculty of Economy and Business, Bung Hatta University*
Email: ¹⁾Taufikurrahmanfiik@gmail.com**

ABSTRACT

This research aims to explain the influence of Islamic work ethics, career development, and work environment on turnover intention in Tebo Regency. This research uses a data collection method by distributing questionnaires directly. The objects of this research are all employees from Bank Syariah Indonesia, Tebo Regency with a total of 45 employees, processed with the help of the Smart PLS 4 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that Islamic work ethics have a negative effect on turnover intention, while career development and the work environment have an effect. negative impact on turnover intention at Bank Syariah Indonesia, Tebo Regency.

Keywords: Islamic Work Ethics, Career Development, Work Environment, and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi panutan penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika kerja islam, Pengembangan karir, dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention”**. Perjuangan ini tidak lepas dari segenap pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam perkuliahan.

Dalam melaksanakan penelitian maupun dalam penulisan ini, banyak mendapat bantuan baik secara moral maupun materil dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Panutanku, Ayah Darmawi. Beliau adalah sosok lelaki terbaik sekaligus ayah terbaik. Beliau mampu mendidik penulis untuk selalu bersabar, memberikan semangat, dan motivasi yang tiada henti. Terimakasih atas penyemagat yang sangat besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai mendapatkan gelar sarjana.
2. Malaikat tak bersayapku, Mama Suzana. Terima kasih atas cinta kasih yang luar biasa yang mama kasih kepada penulis, terima kasih untuk bantuan, dukungan serta doa yang tidak pernah putus selama ini. Terima kasih sudah menjadi tempat penulis pulang, mama.

3. Adik perempuan saya yang tercinta Salsa billa, terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan dan meraih gelar sarjana.
4. Kedua kakek dan nenek saya serta seluruh keluarga besar, terima kasih atas doa doa tulus yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan dan meraih gelar sarjana.
5. Sahabat saya Della Aprilia Putri dan Enjely Aulia. Terima kasih telah kebersamai proses penulis dalam menempuh pendidikan selama ini. Terima kasih atas dukungan tulus dan doa yang selalu diberikan kepada penulis.
6. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku rektor Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Linda Wati, S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Bung Hatta yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan Sidang Skripsi.
9. Ibu Wiry Utami, S E, M.Sc selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
10. Ibu Dahliana Kemener, BS., MBA., Phd selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dalam memberikan bimbingan serta memberikan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh Bapak/Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

12. Terima kasih untuk sahabat penulis dalam group BRADER, dan teman-teman sepejuangan telah memberika motivasi kepada penulis.
13. Terima kasih untuk sahabat penulis, yang bernaung di dalam grub “BAROKAH REBORN” yang telah kebersamai penulisan skripsi ini hingga akhir.
14. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan di luar kampus atau yang berada di kampus lain serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu terima kasih banyak selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. *See you on top, guys.*
15. Dan terima kasih kepada diri penulis, Hi TAUFIKURRAHMAN terima kasih sudah kuat sampai akhir. Terima kasih untuk tidak menyerah dan selalu yakin bahwa kita mampu. Terima kasih telah memberikan versi terbaik yang kita miliki.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, namun penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala kritik dan sumbang saran sangat diharapkan, demi kebaikan di masa yang akan datang.

Padang, 27 Januari 2025

TAUFIKURRAHMAN

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI.....	4
BAB I.....	6
PENDAHULUAN.....	6
1.1 Latar Belakang Masalah	6
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II	16
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.2 Etika Kerja Islam.....	18
2.1.3 Pengembangan karir.....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.2 Pengembangan Hipotesis	22
2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intension</i>	24
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.2 Jenis Penelitian.....	26
3.3 Sumber Data Dan Objek Penelitian.....	26
3.4 Populasi Dan Sampel	27
3.5 Metode Pengambilan Data	27

3.6	Definisi Operasional.....	28
3.7	Uji Instrumen	30
3.8	Metode Analisis Data	31
	<i>3.8.1 Structural Model Assessment</i>	<i>31</i>
BAB IV		35
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Hasil Penelitian	35
4.2	<i>Respon Rate</i>	<i>35</i>
4.3	Demografi Responden	36
4.4	Pengujian Instrumen Penelitian.....	37
4.4.1.	<i>Measurement Model Assessment</i>	<i>37</i>
4.5	Pengujian Hipotesis	42
4.5.1	<i>Structural Model Assesment.....</i>	<i>42</i>
4.6	Pembahasan	48
4.6.1	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Turnover Intension	48
4.6.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention.....	49
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention	50
BAB V.....		52
PENUTUP.....		52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Implikasi Penelitian	52
5.3	Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	53
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN.....		60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin ketat di era modern menjadi alasan mengapa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dapat dilihat dari sudut pandang sumber daya manusia dalam lingkup perusahaan tersebut (Ekhsan & Septian, 2021). Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sumber daya manusia adalah aspek terpenting dari setiap bisnis atau tim, Sebuah organisasi dibuat dengan konsep beragam yang berguna bagi orang-orang, terlepas dari bentuk atau tujuannya, dan dikendalikan oleh manusia untuk mencapai tujuannya (Tamsah & Nurung 2022).

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020). Sedangkan menurut Siagian (2021) mengemukakan bahwa pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro, pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu

perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. *Turnover intention* merupakan suatu kondisi dimana pekerja memiliki tujuan atau kecenderungan sadar untuk mencari posisi yang berbeda sebagai pilihan di berbagai organisasi. Kecenderungan tujuan pekerja untuk menghentikan posisi mereka seperti yang ditunjukkan oleh pilihan mereka sendiri, ini adalah masalah besar bagi organisasi (Alfarol & Bahwiyanti, 2023).

Rinadra et al (2023) Menyatakan permasalahan yang muncul dari *turnover intention* adalah banyaknya karyawan yang keluar dan masuk, hal ini bisa saja disebabkan karena keseimbangan kerja yang kurang, *turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang perusahaan.

Tingkat *turnover intention* tidak dapat disangkal dalam organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi pertimbangan organisasi karena, bukanlah sesuatu yang sederhana bagi organisasi untuk membatasi tingkat *turnover intention* yang terus berkembang dari waktu ke waktu, keluar masuknya pekerja dari organisasi tentunya akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi tersebut, karena proses perekrutan pekerja tentunya mengeluarkan biaya yang besar (Rahmat et al, 2019).

Intansi bank yang menjadi fokus studi kasus dalam penelitian kali ini adalah Bank Syariah Indonesia yang ada di Kabupaten Tebo. Bank Syariah Indonesia yang tersebar di Kabupaen Tebo tersebut rata-rata memiliki karyawan yang terdiri dari berbagai macam latar belakang dan pengalaman serta bekerja di berbagai bidang, seperti Operational Staff, Customer Service, Teller, Security dan lain sebagainya. Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kabupaten Tebo, sebagai salah satu lembaga keuangan syariah, memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan keuangan yang adil dan berkelanjutan.

Terkait dengan masalah *turnover intention*, berdasarkan pra survey awal yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ditemukan fenomena yang menunjukkan terjadinya ketidak stabilan karyawan baik dikarenakan masalah kehidupan pribadi karyawan maupun budaya kerja di instansi tersebut, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Tingkat *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	jumlah Karyawan Di Akhir Tahun	Turnover Rate
2021	55	1	8	48	6%
2022	48	2	3	47	1%
2023	47	11	3	55	8%

Sumber: MSDM Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo, 2024

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat turnover dengan menggunakan rumusan LTO (Labour

Turnover) pertahun. Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\frac{\sqrt{\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk}}}{\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir}} \times 100\%$$

Sumber: Malayu Hasibuan (2009)

$$\text{Turnover tahun 2021} = 8-1, (55+48) \times 100\% = 6\%,$$

$$\text{Turnover tahun 2022} = 3-2, (48+47) \times 100\% = 1\%,$$

$$\text{Turnover tahun 2023} = 3-11, (47+55) \times 100\% = 8\%.$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*) pertahun, persentase tingkat turnover karyawan BSI kabupaten tebo mengalami penurunan dan kenaikan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Karyawan yang paling banyak keluar ada pada tahun 2021, 8 dari karyawan yang keluar adalah 2 karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun, dan 6 karyawan yang masih kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, tidak adanya kesejahteraan hingga munculnya rasa jenuh dan karir yang dirasakan tidak berkembang dengan kompensasi yang diberikan dan faktor utama yaitu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Tingkat *turnover intention* karyawan di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo tahun 2021-2023 yang tidak stabil setiap 3 tahun terakhir dan dapat disimpulkan membawa dampak negatif dan menurunkan ketahanan karyawan dan keinginan karyawan untuk keluar dari bank tersebut, ada 45 karyawan sebagai sampel yang tercatat di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kabupaten Tebo yang mengalami *turnover intention* dalam 3 tahun. *Turnover intention* pada bank ini mengalami persentase keluar dan masuk karyawan yang cukup signifikan. Namun jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2023 lebih besar dibandingkan karyawan yang memilih keluar, peningkatan maupun penurunan *turnover intention* tentu akan memberi dampak pada kinerja bank tersebut.

Alfarol dan Bahwiyanti (2023) Menyatakan tingkat *turnover intention* tidak dapat disangkal dalam organisasi, merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi pertimbangan organisasi, karena bukanlah sesuatu yang sederhana bagi organisasi untuk membatasi tingkat *turnover intention* yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Keluar masuknya pekerja dari organisasi tentunya akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi tersebut, karena proses perekrutan pekerja tentunya mengeluarkan biaya yang besar.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, karena etika ini bertujuan untuk mengatur tingkah laku karyawan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover intention* di dalam organisasi dapat

menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakjelasan terhadap kondisi tenaga kerja dan akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi (Harvida & wijaya, 2020).

Sementara itu faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang pertama adalah etika kerja islam. Etika kerja islam yang tinggi diharapkan dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, bekerja bukan semata-mata untuk memperoleh rezeki yang halal atau untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk beribadah kepada-Nya (Kumalasari, 2023). Jika dilihat dari perspektif ajaran etika dalam Islam pada prinsipnya manusia dituntut untuk berbuat baik pada dirinya di samping kepada sesama manusia, alam lingkungannya dan kepada Tuhan selaku penciptanya, apabila manusia telah berbuat baik pada ketiga hal tersebut maka pada hakikatnya manusia telah berbuat baik pada dirinya sendiri (Wahyuni et al, 2022). Akan tetapi etika kerja islam mengajarkan bahwasannya terdapat kebaikan dalam bekerja yakni bertanggung jawab atas organisasi serta memiliki sikap jujur dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022).

Faktor yang kedua yaitu pengembangan karir, menurut Rinadra et al (2023) bahwa manajer mendapatkan tugas menemukan, memilih, menumbuhkan, dan mempertahankan talenta sesuai dengan kualifikasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir membantu karyawan mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka, sedangkan pengembangan bakat bertujuan

untuk meningkatkan potensi dan kemampuan karyawan, bahwa pengembangan karir bagi karyawan lebih difokuskan pada pembinaan kinerja karyawan yang jika dilihat dari segi pribadi adalah kemajuan dan peluang untuk perbaikan, tetapi juga jika dilihat dari kepentingan pelayanan yaitu dalam rangka mengemban melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif.

Faktor yang ketiga yaitu lingkungan kerja, Sri (2018) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Novitasari, 2020).

Penelitian sebelumnya juga meneliti yang berkaitan dengan etika kerja islam terhadap *turnover intention* yang dilakukan (Alviyah, 2022), penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana saja yang memiliki pengaruh terhadap turnover intention membuktikan bahwa variabel memiliki pengaruh negative terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Kumalasari

(2023) menunjukkan etika kerja islam memiliki dampak positif terhadap turnover intention.

Hasil penelitian lebih lanjut tentang variabel pengembangan karir terhadap turnover intention pada hasil penelitian Lestari (2021) menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Sementara itu adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Sri (2018) berpengaruh positive terhadap *turnover intention* . Sedangkan penelitian dari Yunitasari et al (2023) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel mediasi di rumah sakit islam DR.Subki Abdul Kadir berbanding terbalik yakni berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Sementara itu adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diantaranya keterbaruan dari penelitian Sri (2018) Tentang Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. Penggunaan variabel sebagai faktor yang menyebabkan terjadinya Turnover Intention Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.

Dengan demikian dari permasalahan dan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di teliti penuli merupakan :

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.
2. Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo.
3. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan etika kerja islam.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
3. Bagi Akademisi penelitian ini dapat diharapkan memberikan pengetahuan dan keahlian akademik serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi Turnover Intention.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

Menurut Alfarol dan Bahwiyanti (2023) *turnover intention* merupakan suatu kondisi dimana pekerja memiliki tujuan atau kecenderungan sadar untuk mencari posisi yang berbeda sebagai pilihan di berbagai organisasi. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover intention* di dalam organisasi dapat menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakjelasan terhadap kondisi tenaga kerja dan akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi (Harvida & Wijaya, 2020). Sesuatu yang sedang dipikirkan sehingga mendorong seseorang untuk melakukannya disebut intention, untuk turnover sendiri memiliki arti usainya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaannya atas kehendak sendiri. Sehingga, *turnover intention* merupakan keinginan yang telah direnungkan dan dipikirkan dengan matang atas kehendaknya sendiri untuk memutuskan ikatan dengan pekerjaannya saat itu (Seplifriskila et al, 2020).

Mardikaningsih et al (2022) menyatakan *turnover intention* merupakan permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yang berada pada negara berkembang. *Turnover intention* mengacu pada bagaimana karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Persaingan bisnis pada pasar global memberikan permasalahan bagi perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tidak hanya bagaimana menetapkan strategi pemasaran untuk mencari keuntungan, perusahaan dihadapkan permasalahan mengenai tingkat *turnover intention* pada karyawannya, perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk melatih

kemampuan pegawai baru apabila terjadi turnover pada karyawannya. Sehingga permasalahan *turnover intention* menjadi fokus manajemen agar dapat menekan keinginan karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja (Mardikaningsih et al, 2022)

a. Pentingnya *Turnover Intention*

Permasalahan ini harus dapat diminimalisir oleh perusahaan, kepergian karyawan berkinerja tinggi dapat memiliki dampak yang merugikan pada organisasi itu sendiri (Infante & Darmawan, 2022). (Mardikaningsih et al., 2022) menyatakan persaingan bisnis pada pasar global memberikan permasalahan bagi perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tidak hanya bagaimana menetapkan strategi pemasaran untuk mencari keuntungan, perusahaan dihadapkan permasalahan mengenai tingkat *turnover intention* pada karyawannya, perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk melatih kemampuan pegawai baru apabila terjadi *turnover intention* pada karyawannya. Sehingga permasalahan *turnover intention* menjadi fokus manajemen agar dapat menekan keinginan karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja. Kesehatan mental yang baik sangat krusial karena dapat mempengaruhi pola kerja otak seseorang, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pekerjaan dan keputusan yang diambil. Karyawan dengan kondisi stress yang buruk, cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dikenal sebagai *turnover intention* (Hasanah & sandiasih, 2024).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Hasil penelitian Masita (2020) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah, ketidakpuasan terhadap kesempatan mengembangkan karir, juga terdapat faktor individu seperti faktor usia dan faktor status perkawinan dan keluarga. Tuntutan etika kerja islam yang berlebihan pada karyawan dapat menyebabkan terjadinya

turnover intention dan pembagian tugas pada karyawan yang banyak tidak dapat dikerjakan dengan maksimal dan dapat menyebabkan karyawan untuk berkeinginan kerja di lain tempat (Murniyati, 2019). Adapun menurut Haholongan (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor untuk mempertahankan karyawan, Studi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menuntun kearah berkurangnya intense karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

2.1.2 Etika Kerja Islam

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja Islam

Menurut Andriani et al (2023) etika kerja islam merupakan orientasi pembentuk serta memberikan pengaruh terhadap partisipasi dan keterlibatan dari penganut di tempat kerja. Selain itu etika kerja islam dapat dijadikan media dalam meningkatkan kepentingan diri baik secara ekonomi, sosial atau psikologis (Muntaqo et al., 2018) mendefinisikan etika kerja islam sebagai perilaku sikap kepribadian yang menimbulkan keyakinan yang sangat dalam bahwa bekerja itu bukanlah hanya untuk memuliakan dirinya sendiri, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi amal sholeh. Oleh karena itu bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan dapat meningkatkan martabat dirinya sendiri sebagai hamba Allah SWT.

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, dan cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *taetha*, yang berarti adat istiadat (Yulisarsari et al, 2022). Sedangkan menurut Shodiq (2018) kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak dan cara hidup.

2.1.2.2 Pentingnya Etika Kerja Islam

Anjuran islam tentang etos bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh, bekerja dengan profesional dan sempurna. Tujuan bekerja dalam islam untuk mencapai keridhoan Allah SWT, mencapai keimanan, mencapai berta`abbud, mencapai penghambaan diri untuk mencari keridhoan Allah SWT. “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional dan sempurna)” (HR. Thabrani). Karyawan berusaha untuk menuntaskan semua tugas yang diberikan, dan berusaha untuk mencapai hasil yang baik dan memuaskan (Sari et al, 2019). Pentingnya memiliki etika kerja islam, karena tidak hanya menguntungkan bagi individu yang berpegang pada prinsip-prinsipnya, tetapi juga mempengaruhi lingkungan kerjanya (Permatasari & Ratnasari, 2020).

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Mangkunegara (2000) menyatakan pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Harvida dan Wijaya (2020) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan mendesain apa yang diperlu dikembangkan dari karyawan untuk aktivitas pekerjaan yang akan datang. Dengan adanya pengembangan maka organisasi juga memikirkan karir karyawan secara jangka panjang di dalam organisasi. pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan pengetahuan karyawan maupun dari segi individu ataupun kelompok (Nursaumi et al,2022). Dari beberapa pengertian menurut para ahli yang telah

dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi.

2.1.3.2 Pentingnya Pengembangan Karir

Menurut Rinadra et al (2023) bahwa manajemen talenta dan pengembangan karir melibatkan tugas menemukan, memilih, menumbuhkan, dan mempertahankan talenta sesuai dengan kualifikasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir membantu karyawan mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka, sedangkan pengembangan bakat bertujuan untuk meningkatkan potensi dan kemampuan karyawan, bahwa pengembangan karir bagi karyawan lebih difokuskan pada pembinaan kinerja karyawan yang jika dilihat dari segi pribadi adalah kemajuan dan peluang untuk perbaikan, tetapi juga jika dilihat dari kepentingan pelayanan yaitu dalam rangka mengemban melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif.

Kemajuan dalam jalur karir seseorang tercermin dari posisinya, sesuai dengan pengembangan karirnya. Sehingga melalui career path ini pengusaha dapat mendorong karyawan untuk menekuni karir yang akan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilannya. Terdapat 3 (tiga) komponen utama menyusun rencana pengembangan karir yang dirancang dengan tepat: mendukung karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan karir internal mereka sendiri, menciptakan dan mempublikasikan peluang karir internal dan mencocokkan peluang karir internal dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan internal.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Ayu Nasrah et al (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam

melakukan pekerjaan yang tinggi, *turnover intention* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan. lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan (Ronal et al, 2020).

2.1.4.2 Pentingnya Lingkungan kerja

Sri (2018) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan yang akan memicu terjadinya *turnover intention*.

Hartono dan Parameswari (2021) Menyatakan lingkungan kerja sangat penting untuk rencana kerja yang dapat membangun kecukupan dan kegunaan asosiasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja, manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai, kinerja pegawai akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat pegawai merasa nyaman.

Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan

mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya : pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pimpinan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai (Ayunasrah & Diana, 2023). Jika Karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien (Ronal et al, 2020).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Turnover Intention*

Wahyuni et al (2022) menjelaskan etika kerja islam jika dilihat dari perspektif ajaran etika dalam Islam pada prinsipnya manusia dituntut untuk berbuat baik pada dirinya di samping kepada sesama manusia, alam lingkungannya dan kepada Tuhan selaku penciptanya apabila manusia telah berbuat baik pada ketiga hal tersebut maka pada hakikatnya manusia telah berbuat baik pada dirinya sendiri. Akan tetapi etika kerja islam mengajarkan bahwasannya terdapat kebaikan dalam bekerja yakni bertanggung jawab atas organisasi serta memiliki sikap jujur dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya (Marcella & Ie, 2022).

Sedangkan turnover intention merupakan keinginan dari karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan yang saat ini mereka bekerja. Penelitian Kumalasari (2023), Dwita, & Rozikan (2022) dan Alviyah (2022) Menemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. karyawan yang mempunyai etika kerja islam yang tinggi akan memilih untuk bertahan di tempat kerja atau tidak melakukan

turnover, ini dikarenakan bahwa bagi seorang muslim, aturan-aturan islam mengikat mereka untuk melaksanakannya dalam perilaku dan perbuatan, kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan aktivitas tidak terlepas dari motivasi (*Al-quwwah*) yang menjadi landasan manusia dalam melakukan perbuatan. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Turnover Intention* adalah berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang lebih bermakna.

H1 : Etika Kerja Islam Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Marcella & Ie (2022) Menjelaskan bahwa semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia, semakin rendah turnover intention. Hal ini karena semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia bagi pekerja, semakin puas serta nyaman mereka dalam pekerjaan yang ada, sehingga akan mengurangi rasa ingin seorang karyawan untuk berhenti atau pindah dari perusahaan, dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Pengembangan karir, menurut Menurut Rinadra et al (2023) bahwa manajemen talenta melibatkan tugas menemukan, memilih, menumbuhkan, dan mempertahankan talenta sesuai dengan kualifikasi dalam mencapai tujuan perusahaan, pengembangan karir membantu karyawan mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka, sedangkan pengembangan bakat bertujuan untuk meningkatkan potensi dan kemampuan karyawan, bahwa pengembangan karir bagi karyawan lebih difokuskan pada pembinaan kinerja karyawan yang jika dilihat dari segi pribadi adalah kemajuan dan peluang untuk perbaikan, tetapi juga jika dilihat dari kepentingan pelayanan yaitu dalam rangka mengemban melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif.

H2 : Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Negatif Terhadap *Turnover Intention*

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

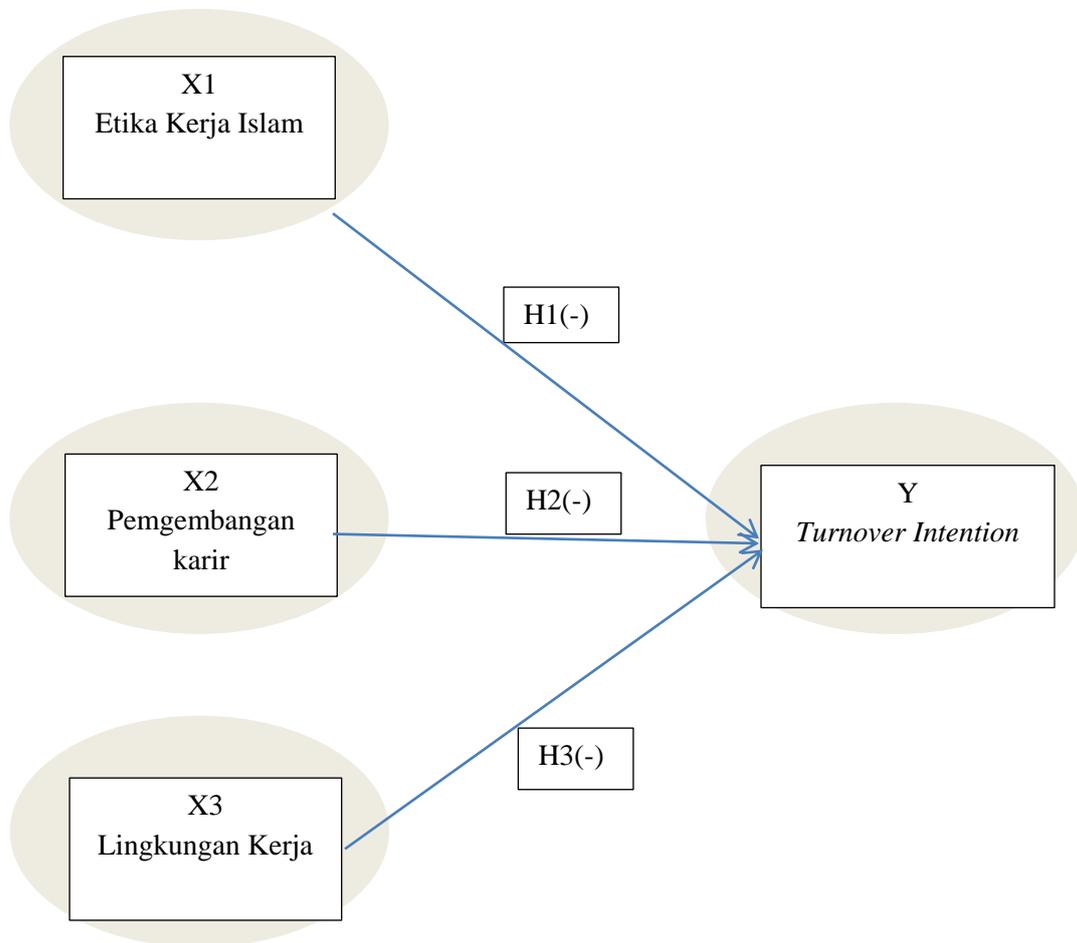
Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan merupakan penyebab utama terjadinya *turnover intention*, dengan hasil pernyataan tersebut, meskipun dilakukan peningkatan dari segi pemimpin dan keinginan karyawan untuk loyal pada organisasi belum tentu menurunkan turnover intention jika terjadi stress (Novitasari, 2020). Studi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menuntun kearah berkurangnya intense karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Turnover intention pada karyawan meningkat ketika mereka melihat adanya peluang alternatif eksternal dan mengalami stress kerja yang tidak semestinya di lingkungan kerja mereka (Haholongan, 2018). Penelitian Lestari (2021) dan Haholongan et al (2012) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa Lingkungan kerja sangat penting untuk rencana kerja yang dapat membangun kecukupan dan kegunaan asosiasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja, Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai, Kinerja pegawai akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat pegawai merasa nyaman agar *Turnover Intention* tidak terjadi (Hartono & Parameswari, 2021)

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian sebelumnya dengan berpedoman dari landasan teoritis, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta pengembangan hipotesis, maka dapat dikemukakan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*, yang merupakan proses penelitian yang dilakukan dengan sekali pengamatan, dengan melihat adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, melalui instrumen yang sama dalam rentang waktu yang telah ditentukan peneliti (Sugiyono, 2019).

3.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang dapat diukur, bersifat objektif, rasional dan sistematis semua datanya berupa angka dan diolah dengan menggunakan bantuan statistik.

3.3 Sumber Data Dan Objek Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Dimana sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei lapangan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan membagikan beberapa

pertanyaan kepada sampel. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Bank Syariah Indonesia kabupaten tebo.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di bank syariah indonesia kabupaten tebo yang berjumlah 45 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

3.5 Metode Pengambilan Data

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala likert merupakan skala yang dapat menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menjawab seluruh pertanyaan secara positif ataupun negatif (Mas'ud, 2004)

Tabel 3. 1
Skala Likert Pengukuran Variabel

No.	Kategori Jawaban	Skor Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Dependen

3.6.1.1 Etika Kerja Islam (X1)

Etika kerja islam adalah sebagai perilaku sikap kepribadian yang menimbulkan keyakinan yang sangat dalam bahwa bekerja itu bukanlah hanya untuk memuliakan dirinya sendiri, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi amal sholeh. Adapun indikator etika kerja Islam menurut Jubaedi (2018) adalah tauhid, keadilan, amanah, kebajikan dan kejujuran .

3.6.1.2 Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar

organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Adapun indikator pengembangan karir menurut Sihotang (2014) adalah latar belakang Pendidikan, kebijakan organisasi, pelatihan, dan prestasi dari karyawan.

3.6.1.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Adapun Indikator lingkungan kerja menurut Tyssen (2000) adalah Hubungan dengan rekan kerja, Fasilitas kerja dan kenyamanan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan

3.6.2 Variabel Independen (Y)

3.6.2.1 *Turnover Intention*

Turnover dapat diartikan sebagai keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover intention* di dalam organisasi dapat menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakjelasan terhadap kondisi tenaga kerja dan akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi. Adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Ganesa & weith (2004) adalah karyawan

yang mencari alternatif pekerjaan lain, karyawan yang berfikir untuk keluar dari pekerjaan, karyawan yang berfikir untuk tidak akan bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama.

3.7 Uji Instrumen

Dalam melakukan pengujian setiap instrumen penelitian, peneliti menggunakan alat uji SMART PLS.

3.1.1 Measurement Model Assessment

Measurement Model Assessment (MMA) menspesialisasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau item-item pernyataannya. Pengujian yang dilakukan (Hair et al., 2014) adalah:

1. Convergent validity

Convergent validity is the extent to which the measurement items of specific variable converge together dimana secara umum dapat diartikan bahwa *convergent validity* adalah sejauh mana item pengukuran variabel tertentu menyatu secara bersama. Dalam penelitian ini menggunakan *convergent validity* dengan *composite reliability* harus $> 0,7$.

2. Discriminant validity

Discriminant validity menunjukkan keunikan konstruk dari konstruk lain. Pengukuran *discriminant validity* dilakukan menggunakan metode *Fornell-Larcker criterion* untuk memberikan pemahaman mengenai sejauh mana variabel dalam penelitian dapat membedakan diri mereka sendiri dengan

variabel lainnya.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan pengujian statistik, penulis melakukan pengujian data dengan menggunakan tahapan pengujian yang meliputi:

3.8.1 R Square

Menurut Sugiyono (2013) R square (R²) berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen yang dinyatakan dalam persentase (%). Kriteria nilai R square adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria R Square

Nilai R Square	Keterangan
>0,75	Kuat
0,50-0,75	Sedang
0,25-0,49	Lemah

Sumber : Hair et al (2014)

Evaluasi model *structural* dengan menggunakan *R Square*. Perubahan nilai *R Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten *independent* tertentu terhadap variabel laten dependen berdasarkan model penelitian. Secara umum nilai R Square adalah 0,75; 0,50 dan 0,25 yang diinterpretasikan sebagai substansial, moderat dan lemah Hair et al. (2014: 560).

3.8.3 Structural Model Assessment

Structural Model Assessment (SMA) adalah model struktural untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*,

parameter uji *T-statistic* yang diperoleh untuk mengetahui adanya hubungan kausalitas. Menurut Hair et al.,(2014) untuk mengetahui suatu variabel laten berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel laten lainnya dapat dilihat dari *T Statistics* dan *P Values*:

- a. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki *T statistics* $> 1,96$ dan *P values* $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.
- b. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki *T statistics* $< 1,96$ dan *P values* $> 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen

3.8.4 Analisis Deskriptif

Menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2013) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis dirancang untuk mengkarakterisasi setiap variabel penelitian dengan data yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi serta menghitung Tingkat Capaian Responden (TCR). Perhitungan TCR dirancang untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat pencapaian variabel penelitian berdasarkan jawaban responden. Sebelum menghitung TCR, terlebih dahulu skor total jawaban responden dari setiap

item pernyataan dengan rumus untuk menghitung skor total yaitu (Arikunto, 2006):

$$\text{Rata-rata Skor Total} = (\text{SS.f}) + (\text{S.f}) + (\text{R.f}) + (\text{TS.f}) + (\text{STS.f})$$

Dimana :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

R = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

f = Frekuensi

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner menggunakan rumus berikut:

$$\text{– rata Skor} = (\text{Skor total} / \text{n})$$

n = Jumlah Responden

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responde menggunakan rumus berikut :

$$\text{TCR} = (\text{Rata – rata Skor} / 5) \times 100\%$$

TCR = Tingkat Capaian Jawaban Responden

Arikunto (2006) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)

TCR (%)	<i>Turnover Intention</i>	Etika Kerja Islam	Pengembangan Karir	Lingkungan Kerja
90 – 100	Sangat Tidak Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi
80 – 89,99	Tidak Baik	Baik	Baik	Tinggi
65 – 79,99	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Tinggi
55 – 64,99	Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah
0 – 54,99	Sangat Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto (2006)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian *respon rate*, demografi responden, dan uji instrumen yaitu uji validitas konstruk, diskriminan, reliabilitas, R Square, dan hipotesis

4.2 *Respon Rate*

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo dengan data penyebaran kuesioner spada tabel 4.1

Tabel 4. 1
Respon rate

Keterangan	Jumlah	Proporsi
Kuesioner yang disebarakan	45	100%
Kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	0	0%
Kuesioner yang rusak atau tidak layak	0	0%
Kuesioner yang diolah	45	100%

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarakan sebanyak 45 kuesioner. Dan setelah dilakukan pemeriksaan kuesioner, dapat dinyatakan bahwa semua kuesioner layak untuk diolah.

4.3 Demografi Responden

Setelah seluruh data kuesioner dikumpulkan, Selanjutnya yang dilakukan adalah proses pengolahan data dengan menggunakan aplikasi Stata/SE 17. Dan langkah pertama adalah analisi demografi responden seperti yang terlihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4. 2
Deskripsi Demografi responden

Demografi		N	%
Gender	Perempuan	27	60,00
	Laki-Laki	18	40,00
Pendidikan Akhir	SMA	17	37,38
	D3	7	15,56
	S1	19	42,22
	S2	2	4,44
Jabatan	ODP	1	2,22
	Staff	19	42,22
	Sales	6	13,33
	Teller	6	13,33
	Customer Service	3	6,67
	Supervisor	4	8,89
	Manajer	2	4,44
	Manajer Area	3	6,67
Team Leader	1	2,22	
Usia			
Mean	Standar Deviasi	Min	Max
30,68	6,93	20	54

Sumber: Data primer yang di olah, 2025

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 27 orang dengan status staff sebanyak 19 orang. Pada kuesioner juga dilihat bahwa karyawan dengan lulusan S1 memiliki proporsi lebih banyak dalam pengisian kuesioner tersebut.

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1. Measurement Model Assessment

Measurement Model Assessment (MMA) berguna untuk mengetahui hubungan antara item-item pernyataan dengan konstruk / variabel yang terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity* (Hair et al. 2014).

4.4.2 *Convergent Validity*

Menurut Hair et al. (2014) *convergent validity is the extent to which the items of the specific construct converge together*. validitas konvergen adalah sejauhmana item-item dari konstruk terkelompok bersama. Mencerminkan korelasi antara item yang mengukur konstruk yang sama dengan menggunakan *cronbach's alpha* > 0,7. Hasil analisis Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Outer Loading Tahap 1

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
X1P1	0.816			
X1P2	0.763			
X1P3	0.855			
X1P4	0.760			
X1P5	0.826			
X1P6	0.816			
X1P7	0.773			
X1P8	0.753			
X1P9	0.845			
X2P1			0.785	
X2P2			0.826	
X2P3			0.842	
X2P4			0.872	
X2P5			0.401	

X2P6			0.850	
X2P7			0.874	
X2P8			0.808	
X2P9			0.825	
X3P1		0.888		
X3P2		0.860		
X3P3		0.874		
X3P4		0.858		
X3P5		0.857		
X3P6		0.858		
X3P7		0.849		
X3P8		0.884		
X3P9		0.411		
X3P10		0.481		
X3P11		0.821		
Y1				0.850
Y2				0.819
Y3				0.790
Y4				0.878
Y5				0.851
Y6				0.785
Y7				0.796

Sumber Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa ada 9 item pernyataan yang dinyatakan valid untuk variabel etika kerja islam dengan nilai *outer loadings* diatas 0.7. Variabel lingkungan kerja terdapat 9 item pernyataan valid dengan nilai *outer loadings* > 0.7 dan untuk item X3P9, X3P10 dinyatakan tidak valid karena berada dibawah *outer loading* 0,7. Selanjutnya variabel pengembangan karir memiliki 8 item valid dengan nilai *outer loadings* > 0,7, dan untuk item X3P5 dinyatakan tidak valid karena berada dibawah *outer loading* 0,7. Dan terdapat 7 item pernyataan valid dengan nilai *outer loadings* diatas >0.7 untuk Turnover Intension. Selanjutnya dilakukan pengujian *outer loading* tahap 2.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Outer Loadings (Tahap 2)

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
X1P1	0.816			
X1P2	0.763			
X1P3	0.855			
X1P4	0.760			
X1P5	0.826			
X1P6	0.816			
X1P7	0.773			
X1P8	0.753			
X1P9	0.844			
X2P1			0.774	
X2P2			0.830	
X2P3			0.840	
X2P4			0.876	
X2P6			0.853	
X2P7			0.875	
X2P8			0.822	
X2P9			0.820	
X3P1		0.888		
X3P11		0.814		
X3P2		0.863		
X3P3		0.883		
X3P4		0.859		
X3P5		0.853		
X3P6		0.865		
X3P7		0.855		
X3P8		0.883		
Y1				0.850
Y2				0.819
Y3				0.790
Y4				0.878
Y5				0.851
Y6				0.784
Y7				0.795

Sumber Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa ada 9 item pernyataan yang dinyatakan valid untuk variabel etika kerja islam dengan nilai *outer loadings* diatas

0.7. Variabel lingkungan kerja terdapat 8 item pernyataan valid dengan nilai *outer loadings* > 0.7. Untuk variabel pengembangan karir memiliki 8 item valid dengan nilai *outer loadings* > 0,7. Dan terdapat 7 item pernyataan valid dengan nilai *outer loadings* diatas 0.7 untuk *Turnover Intension*. Setelah dilakukan perhitungan validitas maka selanjutnya adalah pengujian nilai CR rho_c (*Composit Reliability*) dan *AVE* sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil uji *Convergen Validity*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Etika Kerja Islam	> 0,7	0.942	0.643
Lingkungan Kerja	> 0,7	0.963	0.744
Pengembangan Karir	> 0,7	0.949	0.700
<i>Turnover Intention</i>	> 0,7	0.937	0.680

sumber data primer diolah 2025

ditemukan bahwa nilai CR pada variabel etika kerja islam sebesar 0,942. Untuk variabel pengembangan karir besarnya nilai CR adalah 0,949. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja besarnya nilai CR adalah 0,963. Dan untuk variabel yang terakhir yaitu variabel turnover intention besarnya nilai CR yang diperoleh adalah 0,937. Untuk keempat variabel tersebut dikatakan reliability karena memiliki nilai CR yang besar dari nilai alpha yaitu > 0,7.

4.4.3 *Discriminant validity*

Discriminant Validity digunakan dengan metode Fornell – Larcker Criterion. Hasil analisis *discriminant validity* dapat dilihat sebagai berikut: Hasil analisis *discriminant validity* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Analisis *Discriminant Validity* dengan Metode *Fornell-Lacker Criterion*

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	<i>Turnover Intention</i>
Etika Kerja Islam	0.802			
Lingkungan Kerja	0.633	0.863		
Pengembangan Karir	0.614	0.743	0.837	
Turnover Intention	-0.737	-0.784	-0.779	0.825

Sumber Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi variabel etika kerja dengan variabel itu sendiri etika kerja adalah **0,802** Nilai korelasi tersebut lebih besar daripada korelasi antara *etika kerja* dengan lingkungan kerja (0,633), pengembangan karir (0,614) dan *turnover intention* (-0,737). Korelasi variabel lingkungan kerja dengan variabel itu sendiri lingkungan kerja adalah (**0,863**). Nilai korelasi tersebut lebih besar daripada korelasi antara lingkungan kerja dengan pengembangan karir (0,743), dan *turnover intention* (-0,784). Nah begitu pula dengan korelasi variabel pengembangan karir dengan variabel itu sendiri adalah (**0,837**). Nilai korelasi tersebut lebih besar antara pengembangan karir dengan korelasi *turnover intention* (-779). Nilai korelasi yang ditebalkan (*bold*) secara diagonal lebih besar dibandingkan dengan nilai lainnya (secara vertikal dan horizontal).

4.4.4 Analisis *R square*

R square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (eksogen). Hasil analisis *R square* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Analisis *R Square*

	R-square	R-square adjusted
Turnover Intention	0.758	0.740

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel turnover intension R^2 sebesar 0,758 yang dapat diartikan bahwa besarnya adalah 75,8% dan tergolong kedalam kategori sedang (Hair et al., 2014).

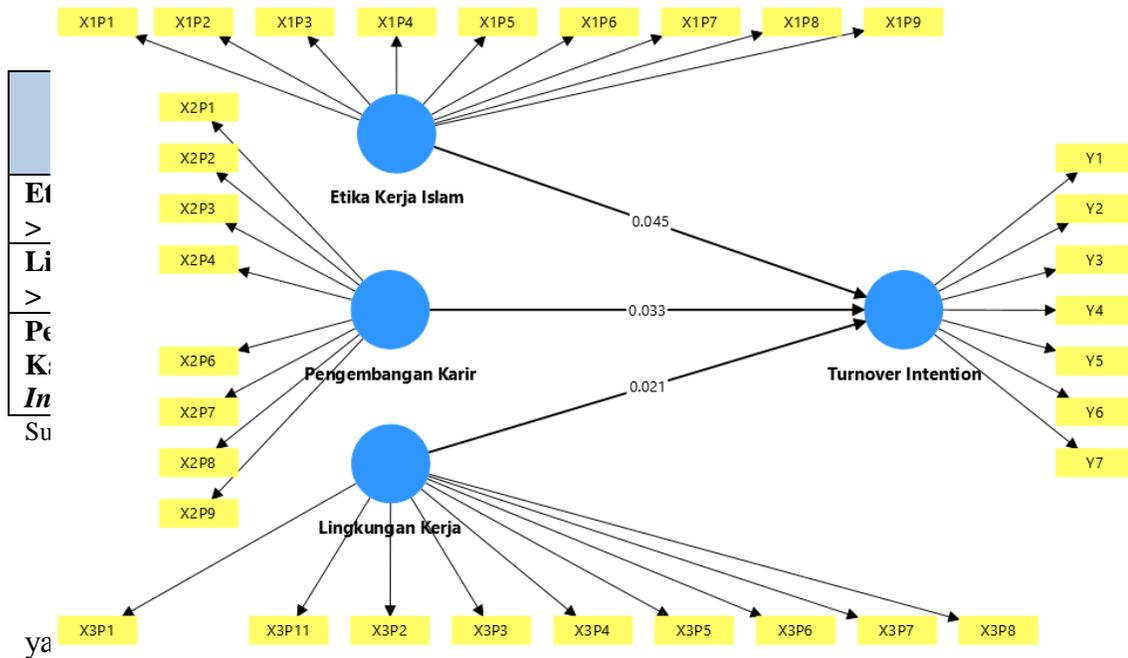
4.5 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan secara empiris Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo, dilakukanlah pengujian analisis regresi linear berganda yang terlihat pada ringkasan hasil dibawah ini:

4.5.1 Structural Model Assesment

Structural Model Assesment (SMA) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kualitas antar variabel laten. Pengujian SMA menggunakan prosedur *bootstrapping*.

Gambar 4.1
Structural Model Assesmen
Tabel 4.8



bahwa nilai *P Value* pada variabel etika kerja islam kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, maka hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kumalasari (2023), Dwita dan Rozikan (2022), dan Alviyah (2022).

Hasil ringkasan juga memperlihatkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai *original sample* negatif sebesar -0,330, nilai *t* 2,302 dengan nilai *P Value* sebesar 0,021 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pengembasngan karir lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh

terhadap *turnover intention*, maka hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Situmorang et al (2023), Marcella dan Ie (2022) dan Lestari (2021).

Sedangkan untuk variabel terakhir lingkungan kerja memiliki nilai *original sample* negatif sebesar -0.337, nilai t 2,128, dengan nilai *p value* sebesar 0,033 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari, (2021) dan Haholongan (2012).

4.5.2 Analisa Deskriptif

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Kode	Item	Rata-Rata	TCR (%)	Ket
Y1	Saya secara aktif akan terus mencari pekerjaan lain diluar Bank Syariah Indonesia	3.16	63%	Sedang
Y2	Setelah saya memperoleh pekerjaan yang lebih baik saya akan segera pindah dari Bank Syariah Indonesia	2.82	56%	Sedang
Y3	Saya akan serius berfikir untuk keluar dari Bank Syariah Indonesia	3.00	60%	Sedang
Y4	Saya sering berfikir untuk keluar dari perkerjaan saya saat ini di Bank Syariah Indonesia	2.98	60%	Sedang
Y5	Saya berfikir bahwa saya tidak akan bekerja di perusahaan Bank Syariah Indonesia ini untuk 5 tahun	2.96	59%	Sedang

	kedepan.			
Y6	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan	2.76	55%	Sedang
Y7	Saya akan meninggalkan Bank Syariah Indonesia dalam waktu dekat	2.67	53%	Sangat Rendah
Rata-rata Turnover Intension		2.91	58%	Sedang

Sumber data primer diolah 2025

Tabel 4.9 memperlihatkan skor rata-rata adalah 2,91 dengan TCR 58%. Hal ini dapat diartikan bahwa *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo termasuk kedalam kategori Sedang atau Bagus.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Etika Kerja islam

Kode	Item	Rata-Rata	TCR (%)	Ket
X1P1	Saya akan bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri saya sendiri dan Bank Syariah Indonesia	2.37	47%	Sangat Rendah
X1P2	Dedikasi terhadap Bank Syariah Indonesia adalah sesuatu hal yang baik	2.73	55%	Rendah
X1P3	Saya akan mengeluarkan kemampuan terbaik saya di Bank Syariah Indonesia	2.75	55%	Rendah
X1P4	Menghasilkan pekerjaan yang lebih dari cukup akan menciptakan kemakmuran bagi seluruh karyawan	2.86	57%	Rendah

X1P5	Hubungan antara manusia didalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar	2.66	53%	Rendah
X1P6	Kenyamanan di tempat kerja adalah salah satu hal yang penting bagi kemakmuran dan kesejahteraan karyawan di Bank Syariah Indonesia	2.64	53%	Rendah
X1P7	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi akan memberikan kemakmuran secara keseluruhan	2.68	54%	Rendah
X1P8	Bekerja harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh	2.75	55%	Rendah
X1P9	Bekerja dengan sungguh sungguh akan menjadi sumber kebahagiaan dan kesuksesan	2.75	55%	Rendah
Rata-rata Etika Kerja Islam		2,69	54%	Sangat Rendah

Sumber data primer diolah 2025

Tabel 4.10 memperlihatkan skor rata-rata variabel etika kerja islam adalah 2,69 dengan TCR 54%. Hal ini dapat diartikan bahwa Etika Kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo termasuk kedalam kategori Sangat Rendah.

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Kode	Item	Rata-Rata	TCR (%)	Ket
X2P1	Latar belakang Pendidikan merupakan acuan dalam pengembangan karir di Bank Syariah Indonesia	2.86	57%	Rendah
X2P2	Setiap posisi yang dibutuhkan di bank syariah Indonesia selalu berpedoman pada latar belakang pendidikan	2.88	58%	Rendah

X2P3	Bank syariah Indonesia secara adil akan memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir	3	60%	Rendah
X2P4	Setiap karyawan akan mendapatkan karir yang bagus jika melakukan pekerjaan dengan baik	2.88	58%	Rendah
X2P6	Pelatihan yang saya ikuti dalam memberikan manfaat bagi karir saya kedepannya	2.9	58%	Rendah
X2P7	Saya akan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh Bank Syariah Indonesia	2.8	56%	Rendah
X2P8	Atasan saya sering merekomendasikan karyawan yang kinerjanya bagus untuk di promosikan	2.7	54%	Rendah
X2P9	Adanya kesempatan terbuka bagi karyawan yang berprestasi dalam pengembangan karir	2.8	56%	Rendah
Rata-rata Pengembangan Karir		2.85	57%	Rendah

Sumber data primer diolah 2025

Tabel 4.11 memperlihatkan skor rata-rata variabel Pengembangan karir adalah 2,85 dengan TCR 57%. Hal ini dapat diartikan bahwa Pengembangan karir yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo termasuk kedalam kategori Rendah.

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Item	Rata-Rata	TCR (%)	Ket
X3P1	Suasana kerja antar karyawan sangatlah baik	2.82	56%	Rendah
X3P2	Hubungan dan perlakuan antara karyawan berjalan dengan sangat	2.93	59%	Rendah

	baik			
X3P3	Di bank syariah Indonesia semua karyawan aman dari intimidasi antar karyawan	2.95	59%	Rendah
X3P4	Komunikasi antar karyawan berjalan baik	2.95	59%	Rendah
X3P5	Tidak ada perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya di Bank Syariah Indonesia	3.06	61%	Rendah
X3P6	Penerangan ditempat kerja saya sudah sangat memadai	2.86	57%	Rendah
X3P7	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah memadai	2.88	58%	Rendah
X3P8	Komputer ditempat kerja saya beroperasi dengan baik	3.06	61%	Rendah
X3P9	Saya merasa tempat kerja saya saat ini sangat nyaman	2.97	59%	Rendah
X3P10	Ditempat kerja saya tidak ada bau yang tidak sedap	2.94	59%	Rendah
X3P11	Tidak ada kebisingan ditempat kerja saya	2.82	56%	Rendah
Rata-rata Lingkungan Kerja		2,94	59%	Rendah

Sumber data primer diolah 2025

Tabel 4.12 memperlihatkan skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah 2,94 dengan TCR 59%. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo termasuk kedalam kategori Rendah.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Turnover Intention*

Setelah pengujian hipotesis dilakukan, ditemukan bahwa variabel etika kerja islam memiliki Pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo. Temuan ini dapat dimaknai bahwa karyawan bank syariah kabupaten tebo merasakan adanya tanggung jawab etika kerja islam dari dalam dirinya untuk mencapai keridhoan Allah SWT sehingga keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari BSI rendah. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.

Keadaan tersebut disebabkan jika karyawan dituntut untuk memiliki etika kerja islam yang tinggi di tempat kerja, maka tingkat turnover intention akan menurun hal ini di karenakan karyawan bisa bertanggung jawab atas organisasi serta memiliki sikap jujur dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya karena bagi seorang muslim aturan-aturan islam mengikat mereka untuk berperilaku baik sesuai islam dan kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan aktivitas tidak terlepas dari motivasi diri orang tersebut.

Hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian Kumalasari (2023), Dwita dan Rozikan (2022), dan Alviyah (2022) yang menemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis kedua ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di BSI Kabupaten Tebo.

Temuan tersebut dapat dimaknai bahwa semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah turnover intention dalam perusahaan tersebut terbukti. Hal ini karena semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia bagi pekerja, maka semakin puas serta nyaman pula karyawan dalam bekerja, dan hal tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah dari suatu perusahaan dan mencari tempat baru. Dengan begitu hipotesis kedua diterima.

Dengan adanya pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka. Biasanya pengembangan karir bagi karyawan lebih difokuskan pada pembinaan kinerja karyawan untuk terus meningkatkan skill dan kemampuannya supaya bisa mencapai titik puncak dari karirnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Situmorang et al. (2023), Marcella dan Ie (2022) Lestari (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis yang ketiga ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo. Temuan ini dapat dimaknai bahwa semakin tidak kondusif lingkungan kerja dalam perusahaan, maka semakin tinggi turnover intention dalam perusahaan tersebut, terbukti. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Keadaan tersebut disebabkan jika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja ditempat ia bekerja kurang nyaman dan tugas yang dibebankan tidak dapat diselesaikan, akan menyebabkan rasa malas karyawan untuk terus bekerja, sehingga menimbulkan tingginya tingkat absensi dan berujung karyawan akan pindah dari perusahaan tersebut dan mencari tempat kerja baru. Dengan begitu akan menciptakan tingginya turnover intention. Namun jika karyawan merasakan nyaman bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja maka keinginan karyawan untuk keluar akan rendah.

Penelitian ini sejalan dengan Lestari, P. T. (2021) dan Haholongan (2012) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Maka dari itu dapat dikatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor untuk mempertahankan karyawan. Studi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menuntun kearah berkurangnya intense karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada setiap bab sebelumnya, memberikan bukti yang sangat jelas adanya Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo, dapat diuraikan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Etika kerja islam berpengaruh negatif signifikan terhadap Terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo
2. Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi praktis dalam penelitian ini ditujukan untuk:

1. Perusahaan dan karyawan perlu menerapkan, menjalankan serta menekankan dalam diri agar bekerja dengan selayaknya seorang muslim yang baik supaya kedepannya turnover yang terjadi pada karyawan rendah.
2. Perusahaan perlu membantu karyawan dalam pengembangan karir supaya karyawan berpikir bahwa mereka bisa maju dan berkembang di

perusahaan tersebut. jika perusahaan memperhatikan pengembangan karir karyawan maka peluang karyawan akan melihat peluang dirinya bisa berkarir diperusahaan tersebut tinggi dan akan menyebabkan ketidakinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

3. Karyawan perlu saling menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan supaya karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dan tidak merasa stres karena adanya kondisi lingkungan yang kurang nyaman.

5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

1. Analisa deskriptif tidak selaras dengan hipotesis yang diterima dalam artian turnover yang rendah mungkin disebabkan oleh faktor lain. Sehingga disarankan untuk penelitian di masa depan untuk melihat faktor apakah sebenarnya yang menyebabkan turnover rendah.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk mengambil variabel dan sampel penelitian yang berbeda dengan melibatkan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan
3. Membutuhkan waktu yang lama untuk menunggu responden mengisi kuesioner karena semua responden mengisi kuesioner di jam kerja

4. Hasil penelitiannya bersifat representatif karena hanya dilakukan penelitian di beberapa unit BSI Kabupaten Tebo. Sehingga untuk mengetahui hasil yang lebih akurat, peneliti menyarankan untuk memperluas jangkauan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di KUT `ABEX Hotel*. E- Jurnal Unud , Vol. 7, No. 11, Pp: 5814-5845.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (N.D.). *Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, Dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)*.
- Alfarol, A, K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75-89.
- Alviyah, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Etika Kerja Islam Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi Pada Pt Nada Surya Tunggal.
- Arikunto, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Astutik, Y,P., & Liana, L. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah. *Nilai Wajar: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* , 5 (1), 227–237.
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 2022–2023. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*.
- Dwita, V,A., & Rozikan (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Turnover Intention Bank Syariah. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam* , 2 (1), 90-103.
- Ekhsan, M., & Septian, B (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1 (1), 11-18, 2021.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th Ed)*. Pearson Education.
- Haholongan. (2018). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, R. *Stres Kerja, Lingkungan Kerja ... Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan*.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Tangerang (Vol. 1, Issue 1)*.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumalasari, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Turnover Intention : Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Salatiga*.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). *The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And Islamic Work Ethics On The Performance Of Millenial Employess In The Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study Of Bank Btn Syariah Kc Solo)*.
- Latan, H. (2014). *Aplikasi Analisi Data Statistic Untuk Ilmu Sosial Sains Dengan Ibm Spss*.
- Lestari, P. T. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Hudaya Safari Tour&Travel) (Doctoral Dissertation, Universitas Yarsi)*.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/Jmieb.V6i1.18321>

- Mardikaningsih, R., Azizah, I., Putri, N. N., Alfian, M. N., Davit, M. M., & Rudiansyah, H. (2022). Business Survival: Competence Of Micro, Small And Medium Enterprises. In *Journal Of Social Science Studies* (Vol. 2, Issue 1).
- Masita, I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* , 9 (2).
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*.
- Muntaqo, R., Khozinul, M., Fakultas, H., Dan, T., Unsiq, K., Tengah, J., Hasyim Asy'ari, J. K., & 03, K. (2018). Etos Kerja Islam Dalam Pendidikan Islam. In *Jurnal Paramurobi* (Vol. 1, Issue 1).
- Murniyati, D. W. I., Pascasarjana, P., Keluarga, Y., & Negara, P. (2019). Etika Kerja Islami Sebagai Pemoderasi Hubungan Job Stress, Work Commitment, Turnover Intention, Work Performance (Kasus Pada Waroeng Steak And Shake).
- Novitasari, D. (N.D.). *International Journal Of Science And Management Studies (IJSMS) Job Stress And Turnover Intention: Understanding The Role Of Leadership And Organizational Commitment*. www.ijmsjournal.org
- Nursaumi, I., Mulia, F., Sunarya, E., Administrasi, F. I., Humaniora, D., & Sukabumi, U. M. (N.D.). *Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Increasing Training And Career Development On Employee Work Productivity*.
- Prasetyo, B. D., Pranata, E. P., Meydina, I., Fauzi, Z. N., & Sunarsi, D. (2021). Pelatihan Strategi Bersaing Sumber Daya Manusia Di Era 5.0 Pada Masyarakat Desa. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 1(4).
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*.

- Seplifriskila ,T, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80.
- Siagian, A. O. (2021). Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. *SDM Unggul Di Industry 4.0*, 17.
- Situmorang,N., & Ramli,H, N., & Reza,H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi, *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118-144.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). The Effect Of Job Stress On Turnover Intention Throughjob Satisfaction Of Government Commercial Bank Employees. *International Conference On Islam, Economy, And Halal Industry*, 2020, 66–82. <https://doi.org/10.18502/Kss.V4i9.7317>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suta,G. M. A. B., & Ardhana,K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.2.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2), 11.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahyuni, E. F., Hilal, S., & Madnasir, M. (2022). Analisis Implementasi Etika Kerja Islam, Ekonomi Hijau Dan Kesejahteraan Dalam Prespektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3476-3486.

Wiyati, & Pradana, A. G. B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta & Aparatur Sipil Negara. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth
Sdr/I Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya TAUFIKURRAHMAN, Npm 2010011211091 mahasiswa jurusan manajemen. Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karrir dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension Karyawan di Bank syariah Indonesia di Kabupaten Tebo ”**. Saya sangat memahami kesibukan dan waktu yang sangat berharga bagi Saudara/I responden. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan saudara/I untuk mengisi kuesioner yang telah saya rancang ini. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Demian saya sampaikan hal ini, atas bantuan dan kesediaan yang Saudara/I berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti

Taufikurrahman

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Gender

1. Laki-laki

2. Perempuan

3. Usia saat ini :

4. Jabatan

1. ODP

2. Staf

3. Sales

4. Teller

5. Costumer Service

6. Super Visor

7. Manajer

8. Manajer Area

9. Team Leader

5. Pendidikan akhir

1. SMA

2. D3

3. S1

4. S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda centang () pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Sdr/i.

1. Sangat Setuju (SS)

2. Setuju (S)

3. Netral (N)

4. Tidak Setuju (TS)

5. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. DAFTAR PERTANYAAN

TURNOVER INTENSION (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Mencari alternatif pekerjaan lain						
1	Saya secara aktif akan terus mencari pekerjaan lain diluar Bank Syariah Indonesia					
2	Setelah saya memperoleh pekerjaan yang lebih baik saya akan segera pindah dari Bank Syariah Indonesia					
Berfikir untuk keluar dari pekerjaan						
3	Saya akan serius berfikir untuk keluar dari Bank Syariah Indonesia					
4	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini di Bank Syariah Indonesia					
Berfikir untuk tidak akan bekerja dalam waktu yang lama						
5	Saya berfikir bahwa saya tidak akan bekerja di perusahaan Bank Syariah Indonesia ini untuk 5 tahun kedepan.					
6	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan					

7	Saya akan meninggalkan Bank Syariah Indonesia dalam waktu dekat					
---	---	--	--	--	--	--

(Sumber: ganesa dan weith dalam MAS'UD,2004)

ETIKA KERJA ISLAM (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kebaikan						
1	Saya akan bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri saya sendiri dan Bank Syariah Indonesia					
2	Dedikasi terhadap Bank Syariah Indonesia adalah sesuatu hal yang baik					
3	Saya akan mengeluarkan kemampuan terbaik saya di Bank Syariah Indonesia					
Kemakmuran						
4	Menghasilkan pekerjaan yang lebih dari cukup akan menciptakan kemakmuran bagi seluruh karyawan					
5	Hubungan antara manusia didalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar					
6	Kenyamanan di tempat kerja adalah salah satu hal yang penting bagi kemakmuran dan kesejahteraan karyawan di Bank Syariah Indonesia					
7	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi akan memberikan kemakmuran secara keseluruhan					
Sungguh-sungguh						
8	Bekerja harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh					
9	Bekerja dengan sungguh sungguh akan menjadi sumber kebahagiaan dan kesuksesan					

(sumber: Ali j Abbas dalam Masud, 2004)

PENGEMBANGAN KARIR

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Latar Belakang Pendidikan						
1	Latar belakang Pendidikan merupakan acuan dalam pengembangan karir di Bank Syariah Indonesia					
2	Setiap posisi yang dibutuhkan di bank syariah Indonesia selalu berpedoman pada latar belakang pendidikan					
Kebijakan Organisasi						
3	Bank syariah Indonesia secara adil akan memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir					
4	Setiap karyawan akan mendapatkan karir yang bagus jika melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Perusahaan memberikan pengarahan seputar pengembangan karir					
Pelatihan						
6	Pelatihan yang saya ikuti dalam memberikan manfaat bagi karir saya kedepannya					
7	Saya akan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh Bank Syariah Indonesia					
Prestasi						
8	Atasan saya sering merekomendasikan karyawan yang kinerjanya bagus untuk di promosikan					
9	Adanya kesempatan terbuka bagi karyawan yang berprestasi dalam pengembangan karir					

LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Hubungan dengan rekan kerja						
1	Suasana kerja antar karyawan sangatlah baik					
2	Hubungan dan perlakuan antara karyawan berjalan dengan sangat baik					
3	Di bank syariah Indonesia semua karyawan aman dari intimidasi antar karyawan					
4	Komunikasi antar karyawan berjalan baik					

5	Tidak ada perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya di Bank Syariah Indonesia					
Fasilitas kerja						
6	Penerangan ditempat kerja saya sudah sangat memadai					
7	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah memadai					
8	Komputer ditempat kerja saya beroperasi dengan baik					
Kenyamanan tempat kerja						
9	Saya merasa tempat kerja saya saat ini sangat nyaman					
10	Ditempat kerja saya tidak ada bau yang tidak sedap					
11	Tidak ada kebisingan ditempat kerja saya					

(Sumber: Tyssen 2000)

--TERIMA KASIH--

Lampiran 2

Tabulasi Data

NAMA	GENDER	USIA	JABATAN	Pdd Akhir
Yanto	Pria	45	Manajer	S1
Putri Elisa	Perempuan	31	Staf	S1
Fitriani br lubis	Perempuan	37	Manajer Area	S1
fare sambira	Pria	24	Staf	SMA/Sederajad
aulya sabrina	perempuan	26	Staf	SMA/Sederajad
Roni	Pria	25	Staf	D3
rizki iza	Pria	37	supervisor	D3
zira	Perempuan	36	Staf	S1
Muhammad iqbal	Pria	33	Staf	SMA/Sederajad
zahra	Perempuan	33	Supervisor	D3
Aditya Pratama	Pria	31	Staf	SMA/Sederajad
Salman alfa rizi	Pria	28	Sales	S1
mulia raqi	Pria	34	Staf	D3
Edo catra	Pria	29	Staf	SMA/Sederajad
FEBRI WILLIAN	Pria	25	Teller	SMA/Sederajad
Wilka	Perempuan	23	Teller	SMA/Sederajad
anggra nopriansah	Pria	29	Teller	SMA/Sederajad
ayu putri	Perempuan	33	Team Leader	S1
anto	Pria	39	Staf	S1
nurul	Pria	30	Sales	S1
andrea lubis	Perempuan	25	Teller	SMA/Sederajad
agung	Pria	34	Staf	SMA/Sederajad
armaya	Pria	28	Teller	SMA/Sederajad
Jami fatri	Perempuan	31	Staf	S1
Anggini	Perempuan	30	Staf	SMA/Sederajad
M Boni Apdillah	Pria	29	Tteller	D3
viki	Pria	29	Staf	SMA/Sederajad
Soni	Pria	23	Sales	S1
DIANDRI	Pria	20	Staf	SMA/Sederajad
windianti	Perempuan	23	Customer Service	SMA/Sederajad
sellaa	Pria	27	Sales	S1
Ariq	Pria	26	Sales	SMA/Sederajad
Amanah Khairiyah	Perempuan	21	Staf	S1
Depi aryanti	Perempuan	25	Marketing	S1
rohman	Pria	32	Staf	S1
hanif	Perempuan	40	supervisor	S1

lutfi	Pria	41	Supervisor	S1
Mita	Perempuan	38	Staf	SMA/Sederajad
kartika	Perempuan	24	Customer Service	D3
agus	Pria	37	Manajer area	S2
Adhika	Pria	24	ODP	S1
torik	Pria	27	Staf	D3
taufan	Pria	54	Manajer	S1
elisya	Perempuan	25	Customer Service	S1
anita fitri	Perempuan	40	Manajer Area	S2

Keterangan:

Gender

1. Pria
2. Wanita

Jabatan:

1. ODP
2. Staf
3. Sales
4. Teller
5. Costumer servis
6. Supervisor
7. Manajer
8. Manajer area
9. Team leader

Pendidikan akhir

1. SMA
2. D3
3. S1
4. S2

TURNOVER INSTENSION

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOT Y
1	3	3	1	1	1	1	11
1	3	1	1	1	2	3	12
3	3	2	3	3	1	4	19
4	4	5	4	5	3	3	28
3	1	2	2	2	3	1	14
3	2	1	2	3	2	1	14
1	2	3	1	2	1	3	13
3	2	2	2	2	2	2	15
3	2	2	2	3	2	4	18
3	2	5	3	3	3	2	21
3	4	3	3	3	3	3	22
1	1	3	3	3	1	1	13
2	1	2	3	2	2	1	13
4	4	4	3	3	3	3	24
5	5	4	5	5	5	4	33
5	4	4	5	5	5	5	33
1	3	3	2	2	3	4	18
2	2	1	2	2	1	3	13
2	2	1	1	2	2	1	11
3	2	2	3	3	4	3	20
4	5	4	5	4	4	4	30
2	1	2	2	2	1	1	11
3	4	2	4	1	3	2	19
4	2	3	1	2	2	2	16
4	3	5	4	4	3	3	26
4	4	3	2	3	3	3	22
3	4	5	5	4	3	5	29
4	4	3	3	4	3	3	24
5	4	5	5	5	3	4	31
3	2	2	2	1	2	1	13
3	2	3	3	4	1	1	17
4	4	3	4	3	4	3	25
5	3	4	4	3	5	3	27
5	5	4	5	5	5	5	34
4	2	5	4	2	1	1	19
4	4	3	3	4	3	2	23
4	3	5	4	5	4	5	30
3	2	1	1	3	2	2	14

3	3	3	3	3	2	2	19
3	2	3	4	2	4	3	21
5	4	5	4	4	5	4	31
1	1	1	1	1	1	1	7
4	3	3	4	3	5	3	25
4	3	4	5	4	3	4	27
1	1	1	1	2	3	1	10

ETIKA KERJA ISLAM

X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	TOT X1
2	3	2	3	2	2	2	3	4	23
2	2	1	1	3	2	3	3	1	18
2	2	2	2	2	1	2	1	1	15
3	2	2	2	1	4	2	4	3	23
2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
5	5	5	5	5	3	4	3	5	40
4	4	3	5	5	5	4	3	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	3	1	4	3	2	3	1	21
1	1	2	2	1	2	2	2	2	15
1	1	2	3	3	3	4	5	5	27
4	5	4	4	3	3	3	4	5	35
3	3	2	2	1	2	3	3	3	22
2	3	2	3	1	1	1	1	1	15
2	4	3	3	2	2	2	3	2	23
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	4	5	5	3	5	4	37
4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
2	3	2	3	2	3	2	2	3	22
2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
4	2	5	1	1	3	4	3	4	27
1	2	3	5	4	2	4	4	4	29
1	2	2	2	1	1	1	1	2	13
2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
1	2	2	3	1	2	3	3	1	18
1	2	2	4	1	2	3	3	1	19
1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
1	2	5	5	5	2	1	1	5	27

4	4	4	3	4	4	5	5	4	37
2	1	1	1	1	2	1	2	1	12
2	3	2	2	1	2	3	2	1	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	4	3	2	5	1	1	5	3	27
2	3	2	3	3	3	2	2	4	24
1	1	1	2	2	1	1	1	2	12
4	4	3	5	4	3	3	2	2	30
4	3	5	5	4	4	4	5	5	39
3	4	3	2	3	4	3	1	3	26
1	2	2	1	1	2	2	1	1	13
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
1	3	2	3	2	3	3	1	1	19
2	2	3	2	2	2	2	3	2	20
3	2	3	4	4	5	5	3	3	32

PENGEMBANGAN KARIR

X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	TOT X2
4	4	4	5	2	5	4	4	3	35
4	4	5	5	3	5	4	4	5	39
3	5	5	5	3	5	5	3	4	38
2	2	2	1	2	2	2	2	2	17
4	4	4	5	3	5	5	4	4	38
3	3	3	2	3	3	3	4	3	27
1	2	1	1	2	2	2	1	3	15
4	3	3	5	2	5	5	4	3	34
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	1	2	1	2	3	1	1	2	15
2	2	2	3	4	3	3	3	3	25
1	3	4	4	1	2	2	4	1	22
4	5	3	5	4	3	5	5	5	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	3	2	1	1	1	1	3	16
2	2	2	2	3	3	3	2	2	21
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	5	5	4	5	3	3	5	38
5	2	3	5	5	5	4	2	4	35
2	2	2	2	3	2	2	3	3	21
2	2	2	2	2	3	3	2	2	20

5	3	5	3	5	3	4	3	4	35
1	3	4	5	3	2	1	2	4	25
2	3	3	2	1	3	4	5	2	25
3	3	2	2	4	2	2	2	2	22
2	2	2	2	4	2	2	2	2	20
1	3	3	2	4	3	3	1	2	22
2	2	3	2	4	2	2	2	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	5	4	5	2	5	4	4	2	36
3	5	5	4	4	3	3	4	4	35
2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
2	2	2	2	1	2	2	3	2	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	3	5	1	3	2	2	29
5	2	3	2	4	3	3	2	2	26
1	3	2	2	2	1	1	2	1	15
4	4	3	3	2	3	4	3	4	30
3	2	3	3	3	4	4	4	4	30
3	3	4	5	1	4	3	4	4	31
1	2	2	1	2	1	1	1	1	12
5	5	5	4	1	4	5	5	5	39
3	3	3	1	2	2	1	2	1	18
4	2	2	2	3	2	3	3	3	24
5	4	5	3	5	5	3	4	4	38

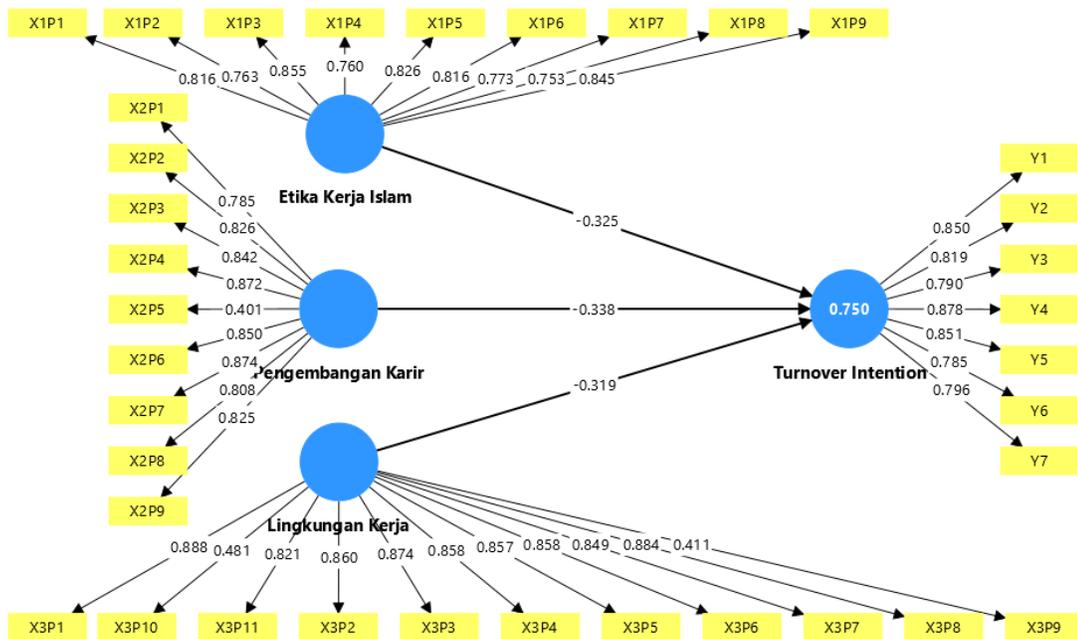
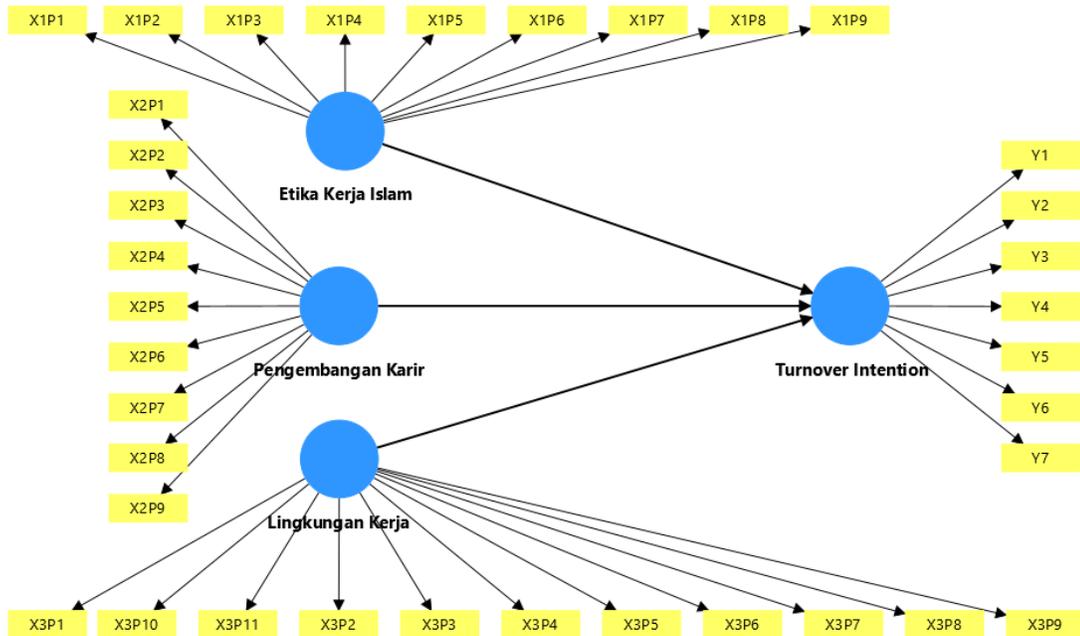
LINGKUNGAN KERJA

X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	X3P7	X3P8	X3P9	X3P10	X3P11	TOT X3
5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	48
5	3	5	3	5	3	5	5	2	3	3	42
2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	21
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	33
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	20
5	5	5	5	4	3	4	4	2	3	3	43
1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	5	1	3	3	3	2	3	2	5	31

5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
1	2	1	2	1	1	1	1	3	4	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	38
5	3	3	3	3	4	5	5	2	4	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	44
2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	30
2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	19
4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	49
2	5	5	3	3	4	1	3	1	1	2	30
4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	48
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	23
2	3	2	1	3	3	2	4	2	5	4	31
4	4	1	3	3	1	1	3	2	4	3	29
5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	50
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	22
1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	15
3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	36
2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	5	32
1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	21
2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	32
3	4	2	4	5	4	3	3	2	3	5	38
5	3	4	2	4	2	2	3	4	1	3	33
1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	14
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	52
2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	23
2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	28
5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	47

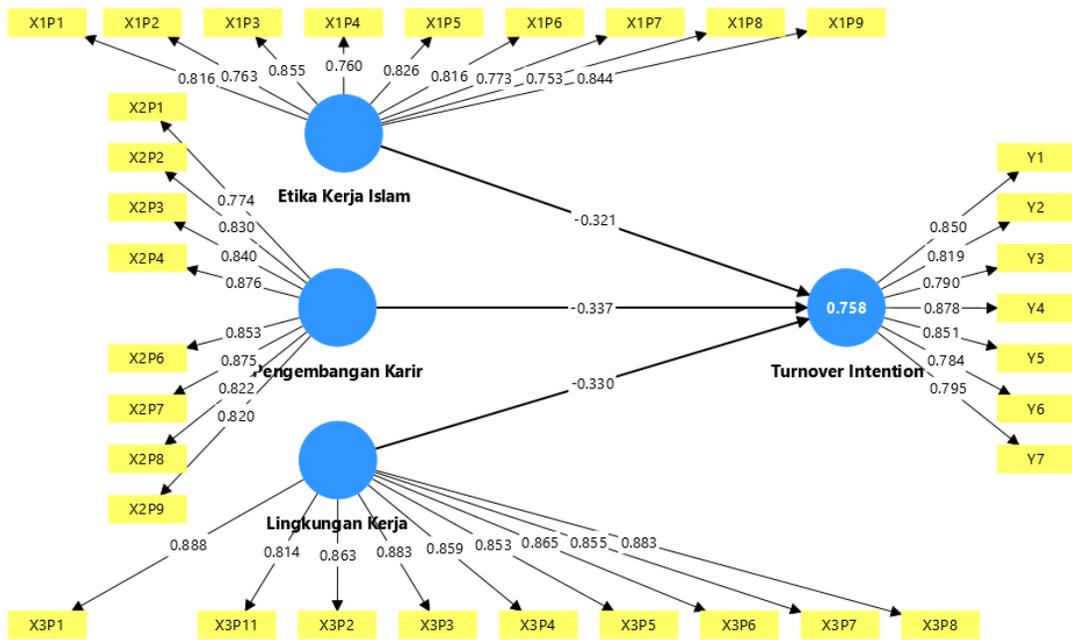
Lampiran 3

CONVERGENT VALIDITY TAHAP 1



Outer loadings - Matrix

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
X1P1	0.816			
X1P2	0.763			
X1P3	0.855			
X1P4	0.760			
X1P5	0.826			
X1P6	0.816			
X1P7	0.773			
X1P8	0.753			
X1P9	0.845			
X2P1			0.785	
X2P2			0.826	
X2P3			0.842	
X2P4			0.872	
X2P5			0.401	
X2P6			0.850	
X2P7			0.874	
X2P8			0.808	
X2P9			0.825	
X3P1		0.888		
X3P10		0.481		
X3P11		0.821		
X3P2		0.860		
X3P3		0.874		
X3P4		0.858		
X3P5		0.857		
X3P6		0.858		
X3P7		0.849		
X3P8		0.884		
X3P9		0.411		
Y1				0.850
Y2				0.819
Y3				0.790
Y4				0.878
Y5				0.851
Y6				0.785
Y7				0.796



Outer loadings - Matrix

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
X1P1	0.816			
X1P2	0.763			
X1P3	0.855			
X1P4	0.760			
X1P5	0.826			
X1P6	0.816			
X1P7	0.773			
X1P8	0.753			
X1P9	0.844			
X2P1			0.774	
X2P2			0.830	
X2P3			0.840	
X2P4			0.876	
X2P6			0.853	
X2P7			0.875	
X2P8			0.822	
X2P9			0.820	
X3P1		0.888		
X3P11		0.814		
X3P2		0.863		
X3P3		0.883		
X3P4		0.859		
X3P5		0.853		
X3P6		0.865		
X3P7		0.855		
X3P8		0.883		
Y1				0.850
Y2				0.819
Y3				0.790
Y4				0.878
Y5				0.851
Y6				0.784
Y7				0.795

Lampiran 4

Hasil Pengujian Reliability

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted...
Etika Kerja Islam	0.930	0.936	0.942	0.643
Lingkungan Kerja	0.957	0.960	0.963	0.744
Pengembangan Karir	0.939	0.939	0.949	0.700
Turnover Intention	0.921	0.922	0.937	0.680

Lampiran 5

Hasil Pengujian Demografi Responden

summarize USIA

Variable	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
USIA	45	30.68889	6.937455	20	54

tabulate GENDER

GENDER	Freq.	Percent	Cum.
1	27	60.00	60.00
2	18	40.00	100.00
Total	45	100.00	

tabulate PddAakhir

Pdd Akhir	Freq.	Percent	Cum.
1	17	37.78	37.78
2	7	15.56	53.33
3	19	42.22	95.56
4	2	4.44	100.00
Total	45	100.00	

tabulate JABATAN

JABATAN	Freq.	Percent	Cum.
1	1	2.22	2.22
2	19	42.22	44.44
3	6	13.33	57.78
4	6	13.33	71.11
5	3	6.67	77.78
6	4	8.89	86.67
7	2	4.44	91.11
8	3	6.67	97.78
9	1	2.22	100.00
Total	45	100.00	

Lampiran 6

Hasil Uji Discriminant Validity

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
Etika Kerja Islam	0.802			
Lingkungan Kerja	0.633	0.863		
Pengembangan Karir	0.614	0.743	0.837	
Turnover Intention	-0.737	-0.784	-0.779	0.825

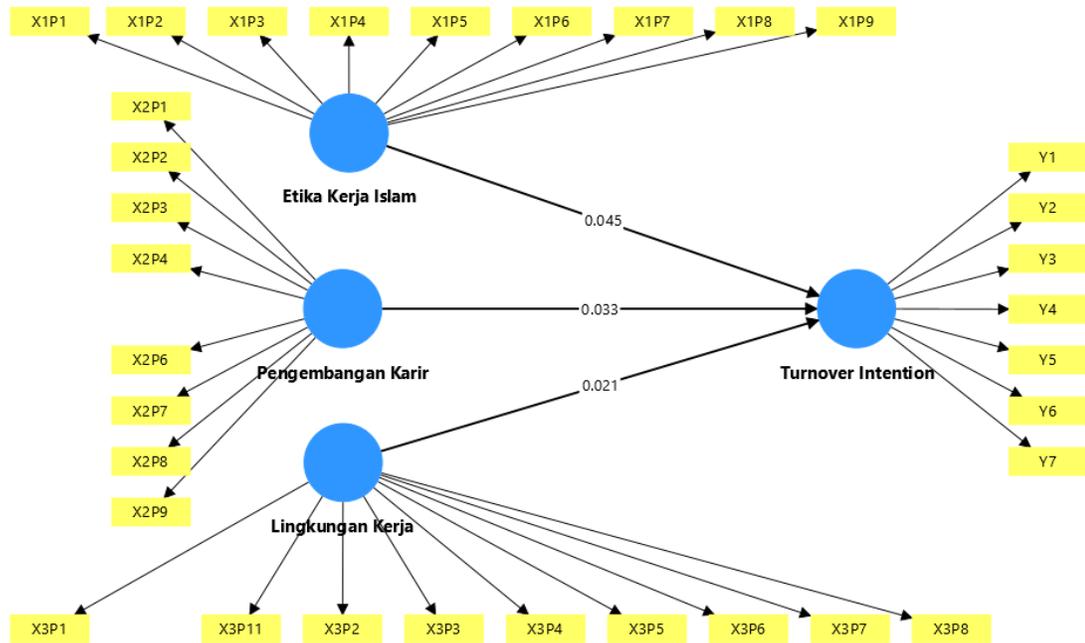
Lampiran 7
Hasil Uji R Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Turnover Intention	0.758	0.740

Lampiran 8

UJI HIPOTESIS

Uji Model dilakukan dengan bootstrapping dengan jumlah sampel 5000 sampel



Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Etika Kerja Islam -> Turnov...	-0.321	-0.314	0.160	2.006	0.045
Lingkungan Kerja -> Turnov...	-0.330	-0.358	0.143	2.302	0.021
Pengembangan Karir -> Tur...	-0.337	-0.323	0.158	2.128	0.033

Lampiran 8

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Name	Mean	Median	Observed min	Observed max	Standard deviation
Y1	3,156	3,000	1,000	5,000	1,228
Y2	2,822	3,000	1,000	5,000	1,160
Y3	3,000	3,000	1,000	5,000	1,300
Y4	2,978	3,000	1,000	5,000	1,325
Y5	2,956	3,000	1,000	5,000	1,192
Y6	2,756	3,000	1,000	5,000	1,268
Y7	2,667	3,000	1,000	5,000	1,282
TOT Y	20,333	19,000	7,000	34,000	7,214

Name	Mean	Median	Observed min	Observed max	Standard deviation
X1P1	2,378	2,000	1,000	5,000	1,160
X1P2	2,733	2,000	1,000	5,000	1,200
X1P3	2,756	2,000	1,000	5,000	1,195
X1P4	2,867	3,000	1,000	5,000	1,293
X1P5	2,667	2,000	1,000	5,000	1,445
X1P6	2,644	2,000	1,000	5,000	1,177
X1P7	2,689	3,000	1,000	5,000	1,151
X1P8	2,756	3,000	1,000	5,000	1,336
X1P9	2,756	3,000	1,000	5,000	1,432
TOT X1	24,244	23,000	9,000	42,000	9,129

Name	Mean	Median	Observed min	Observed max	Standard deviation
X2P1	2,867	3,000	1,000	5,000	1,343
X2P2	2,889	3,000	1,000	5,000	1,120
X2P3	3,000	3,000	1,000	5,000	1,193
X2P4	2,889	2,000	1,000	5,000	1,449
X2P6	2,911	3,000	1,000	5,000	1,330
X2P7	2,822	3,000	1,000	5,000	1,270
X2P8	2,756	3,000	1,000	5,000	1,214
X2P9	2,800	3,000	1,000	5,000	1,222

TOT X2	25,667	25,000	9,000	39,000	9,009
---------------	--------	--------	-------	--------	-------

Name	Mean	Median	Observed min	Observed max	Standard deviation
X3P1	2,822	2,000	1,000	5,000	1,403
X3P2	2,933	3,000	1,000	5,000	1,289
X3P3	2,956	3,000	1,000	5,000	1,475
X3P4	2,956	3,000	1,000	5,000	1,282
X3P5	3,067	3,000	1,000	5,000	1,200
X3P6	2,867	3,000	1,000	5,000	1,185
X3P7	2,889	3,000	1,000	5,000	1,233
X3P8	3,067	3,000	1,000	5,000	1,289
X3P11	2,978	3,000	1,000	5,000	1,358
TOT X3	31,778	32,000	14,000	52,000	11,053