

Turnover Intention Karyawan BTN Syariah Malang Pengaruhnya pada Career Development, Burnout, dan Organizational Culture

Fa'izah Maulidyah¹, Rini Safitri²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email : 19540095@student.uin-malang.ac.id¹, rini.safitri@uin-malang.ac.id²

Dikirim : 20 April 2023

Diterima : 24 Mei 2023

ABSTRACT

This study aims to analyze the Turnover Intention of BTN Syariah Malang Employees its Effect on Career Development, Burnout, and Organizational Culture. There are previous studies on career development and burnout variables that state that turnover intention can be influenced by these variables. However, in previous studies also state that turnover intention is not affected by career development and burnout. This research uses a quantitative approach with explanatory research. The total population and sample in this study were 60 employees of BTN Syariah Malang using saturated sampling techniques. Data were collected from questionnaires and analyzed using multiple linier regresion, t-test, F-test and coefficient of determination. The result of this study show that: (1) Career Development has not significant effect on Turnover Intention. (2) Burnout has a positive and significant effect on Turnover Intention. (3) Organizational Culture has a negative and significant effect on Turnover Intention.

Keywords: *Career Development, Burnout, Organizational Culture, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis *Turnover Intention* Karyawan BTN Syariah Malang Pengaruhnya pada *Career Development, Burnout, dan Organizational Culture*. Terdapat penelitian sebelumnya pada variabel *career development* dan *burnout* yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel tersebut. Namun, dalam penelitian sebelumnya ada juga yang menyatakan bahwa *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh *career development* dan *burnout*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research*. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebesar 60 karyawan BTN Syariah Malang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dari penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Career Development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. (2) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. (3) *Organizational Culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Career Development, Burnout, Organizational Culture, Turnover Intention.*

A. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan adalah aset hidup yang perlu dikelola dengan benar, dan bertujuan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat berkontribusi secara optimal sehingga visi dan misi perusahaan dapat dicapai (Jannah & Siswanto, 2022). Karyawan merupakan kekayaan utama di dalam suatu perusahaan, aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya keikutsertaan karyawan (Yasar & Nugraheni, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik di lembaga maupun perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai aset, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan (Ghiffari & Safitri, 2022).

Menjaga sumber daya manusia di perusahaan berkaitan dengan karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan didalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan dengan baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga tidak berdampak pada perpindahan karyawan di perusahaan. Kondisi kerja yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan harapan karyawan dapat menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Yasar & Nugraheni, 2017).

Turnover intention adalah kecenderungan sikap karyawan terhadap kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau berniat untuk mundur dari pekerjaannya (Saputra *et al.*, 2017). *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan dapat menyebabkan kegiatan operasional suatu perusahaan menjadi kurang efektif karena kehilangan dan penggantian jumlah karyawan yang berpengalaman tidak konsisten (Ayuningtyas & Maharani, 2021). Selain itu, *turnover intention* dapat menurunkan peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya yang ada tidak dapat dimaksimalkan akibat terjadi adanya keluar masuk karyawan (Rasip *et al.*, 2020). *Turnover intention* karyawan dikategorikan normal apabila berkisar 5-10 persen per tahun dan dikategorikan tinggi apabila berkisar lebih dari 10 persen (Yuda & Ardana, 2017).

Terdapat faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya *turnover intention*, salah satunya yaitu *career development*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yasar & Nugraheni (2017), Sulistiyo, dkk (2021), Dini & Purba (2020) mengatakan bahwa *career development* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin optimal program *career development* maka semakin menurun *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riantini, dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa *career development* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut karena karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sehingga karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Rahmawati & Wahyuningsih (2021) menunjukkan bahwa *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin cepat *career development* seseorang maka semakin rendah *intensi turnover* yang dimilikinya, atau sebaliknya semakin lambat *career development* seseorang maka akan semakin tinggi tingkat *intensi turnover* yang dimilikinya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah *burnout*. Dalam penelitian terkait bahasan *burnout* terhadap *turnover intention* peneliti menemukan hasil penelitian yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Kardiawan & Budiono (2018), Ekel, dkk (2019), Paramita & Hendratmoko (2021), Budhiarti & Riyanto (2022) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention*. Sedangkan penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Ratnasari (2021) menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini kemungkinan besar karena mengingat situasi dan kondisi *burnout* yang diakibatkan juga dengan adanya pandemi, sehingga seseorang akan berpikir ulang untuk meninggalkan perusahaan.

Selain dua faktor diatas, faktor *organizational culture* juga mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan. *Organizational culture* memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, dan membantu karyawan untuk mengetahui kegiatan apa yang harus dilakukan berdasarkan nilai-nilai perusahaan dan tetap berpedoman pada nilai-nilai tersebut dalam berperilaku ketika mereka melakukan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang terbaik (Susanti & Rizal, 2021). Selain itu, Susanti & Rizal (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa setiap peningkatan nilai *organizational culture* maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016) yang menyatakan bahwa karyawan dengan *organizational culture* yang tinggi akan memiliki keinginan yang lebih kecil untuk berpindah kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salvador *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *organizational culture* yang tinggi tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian Khalid, dkk (2022) ditemukan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* maka *organizational culture* harus diperkuat.

Tabel 1
Data Keluar-Masuk Karyawan BTN Syariah Malang Tahun 2022

Bulan	Total karyawan awal	Masuk	Keluar	Total karyawan akhir
Januari	64	0	0	64
Februari	64	1	0	65
Maret	65	0	2	63
April	63	0	1	62
Mei	62	1	0	63
Juni	63	0	0	63
Juli	63	0	1	62
Agustus	62	2	0	64
September	64	0	2	62
Oktober	62	0	1	61
November	61	1	0	62
Desember	62	0	2	60

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, permasalahan yang sering terjadi di BTN Syariah Malang adalah terdapat karyawan khususnya karyawan kontrak yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga tahun tetapi tidak diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Hal ini sangat disayangkan karena masih ada karyawan yang belum diberikan kesempatan luas ke berbagai jabatan untuk mengembangkan karir dan impian mereka di BTN Syariah Malang. Dari permasalahan tersebut akan menjadi sebuah keputusan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari seseorang agar menggantikan posisinya di perusahaan.

Untuk *burnout* yang dihadapi karyawan BTN Syariah jika dilihat dari data keluar-masuk karyawan, maka kemungkinan dari data tersebut karyawan BTN Syariah juga tidak terlepas dari rasa jenuh karena rutinitas pekerjaannya yang kadang harus menghadapi persoalan nasabah setiap harinya dengan berbagai macam masalah dan tidak ada variasi dalam pekerjaannya. Hal ini mungkin dari pihak BTN Syariah bisa memperhatikan kembali jadwal kerja yang terlampau padat dan setiap hari menghadapi jenis pekerjaan yang sama, terkadang cepat membuat karyawan merasa jenuh dan bisa memicu karyawan untuk berkeinginan meninggalkan perusahaan. Terkait *organizational culture* yang diterapkan didalam perusahaan seharusnya dapat meningkatkan konsistensi perilaku karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention*. Namun, mungkin masih ada *organizational culture* yang mengharuskan karyawan yang ada di BTN syariah untuk rela meninggalkan pekerjaannya karena adanya perputaran karyawan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan adanya *gap research* dan permasalahan yang dijumpai peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan di BTN Syariah Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang, (2) menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang, (3) menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang.

B. KAJIAN LITERATUR

Career Development

Career development dapat diartikan sebagai kegiatan yang dapat membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan (Riantini, dkk, 2021). Sedangkan menurut Rukmini & Hendriani, (2017) berpendapat bahwa *career development* adalah proses meningkatkan kemampuan kerja pribadi seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *career development* adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Burnout

Burnout (kelelahan kerja) merupakan keadaan psikologis karyawan akibat stres jangka panjang, dimana hal ini menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang pada akhirnya menyebabkan perubahan kepribadian dan penurunan motivasi karyawan (Paramita & Hendratmoko, 2021). Pendapat lain menurut Rocky & Setiawan, (2018) mengemukakan bahwa *burnout* adalah keadaan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh situasi stres secara terus menerus. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi yang dialami seseorang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, maupun emosional akibat dari timbulnya stres dalam waktu yang lama sehingga menyebabkan perubahan kepribadian dan penurunan motivasi.

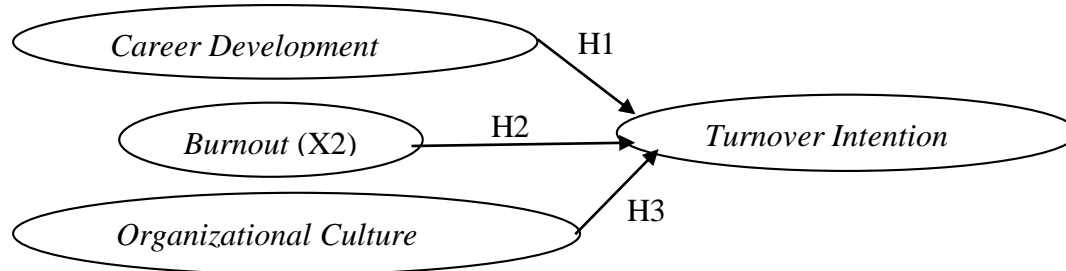
Organizational Culture

Organizational culture merupakan pengetahuan sosial yang dibagikan dalam suatu organisasi yang mengacu pada aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi (Khalid, dkk, 2022). Menurut Robbins & Judge, (2014) *organizational culture* adalah suatu sistem yang mempunyai makna bersama dan dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* adalah sebuah aturan, norma, dan nilai yang ada di perusahaan yang membentuk karyawan dalam berorganisasi sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lain.

Turnover Intention

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang didasari karena alasan tertentu (Riantini, dkk, 2021). Pendapat lain menurut Paramita & Hendratmoko, (2021) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesempatan atau keinginan seseorang untuk melakukan perpindahan kerja dalam kurun waktu tertentu. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk melakukan perpindahan dari tempat kerja ke tempat kerja lain yang didasari oleh alasan tertentu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh *career development* terhadap *turnover intention*

H2 : Diduga terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

H3 : Diduga terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention*

C. PELAKSAAAN DAN METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian *explanatory research*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Career Development*, *Burnout*, dan *Organizational Culture*. Sedangkan variabel dependennya adalah *Turnover Intention*. Lokasi penelitian bertempat di BTN Syariah Malang yang beralamat di Jalan Jaksa Agung Suprpto No.87, Rampal Celaket, Kec. Klojen, Kota Malang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan BTN Syariah Malang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert dan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi terkait dengan variabel penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji asumsi klasik dengan uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi. Data yang telah diperoleh di analisis menggunakan software SPSS.

Model persamaan analisis regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana Y merupakan *Turnover Intention*, a adalah konstanta, b_1 , b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah *career development*, X_2 adalah *burnout*, X_3 adalah *organizational culture* dan e adalah kesalahan residual.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Instrumen****Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Career Development (X1)	X1.1	0,665	0,254	Valid
	X1.2	0,687	0,254	Valid
	X1.3	0,684	0,254	Valid
	X1.4	0,707	0,254	Valid
	X1.5	0,741	0,254	Valid
	X1.6	0,703	0,254	Valid
	X1.7	0,730	0,254	Valid
	X1.8	0,817	0,254	Valid
	X1.9	0,802	0,254	Valid
	X1.10	0,779	0,254	Valid
	X1.11	0,831	0,254	Valid
	X1.12	0,825	0,254	Valid
	X1.13	0,840	0,254	Valid
Burnout (X2)	X2.1	0,798	0,254	Valid
	X2.2	0,573	0,254	Valid
	X2.3	0,795	0,254	Valid
	X2.4	0,840	0,254	Valid
	X2.5	0,797	0,254	Valid
	X2.6	0,836	0,254	Valid
	X2.7	0,792	0,254	Valid
	X2.8	0,683	0,254	Valid
	X2.9	0,824	0,254	Valid
	X2.10	0,728	0,254	Valid
	X2.11	0,682	0,254	Valid
	X2.12	0,813	0,254	Valid
	X2.13	0,752	0,254	Valid
	X2.14	0,683	0,254	Valid
	X2.15	0,837	0,254	Valid
X2.16	0,677	0,254	Valid	
X2.17	0,682	0,254	Valid	
X2.18	0,788	0,254	Valid	
X2.19	0,765	0,254	Valid	
Organizational Culture (X3)	X3.1	0,710	0,254	Valid
	X3.2	0,728	0,254	Valid
	X3.3	0,477	0,254	Valid
	X3.4	0,804	0,254	Valid

	X3.5	0,855	0,254	Valid
	X3.6	0,820	0,254	Valid
	X3.7	0,820	0,254	Valid
	X3.8	0,743	0,254	Valid
	X3.9	0,875	0,254	Valid
	X3.10	0,559	0,254	Valid
	X3.11	0,729	0,254	Valid
	X3.12	0,521	0,254	Valid
Turnover	Y.1	0,887	0,254	Valid
Intention (Y)	Y.2	0,446	0,254	Valid
	Y.3	0,426	0,254	Valid
	Y.4	0,859	0,254	Valid
	Y.5	0,762	0,254	Valid
	Y.6	0,852	0,254	Valid
	Y.7	0,501	0,254	Valid
	Y.8	0,853	0,254	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian dinyatakan valid. Sebab, terlihat r hitung lebih besar nilainya daripada r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Career Development (X1)	0,937	0,60	Reliabel
Burnout (X2)	0,956	0,60	Reliabel
Organizational Culture (X3)	0,903	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,868	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel diatas (> 0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,36666019
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,170. Hal ini menunjukkan bahwa $0,170 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients						
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001		
Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910	0,508	1,970
Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000	0,482	2,075
Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018	0,296	3,374

a. Dependent Variable: Turnover Intention

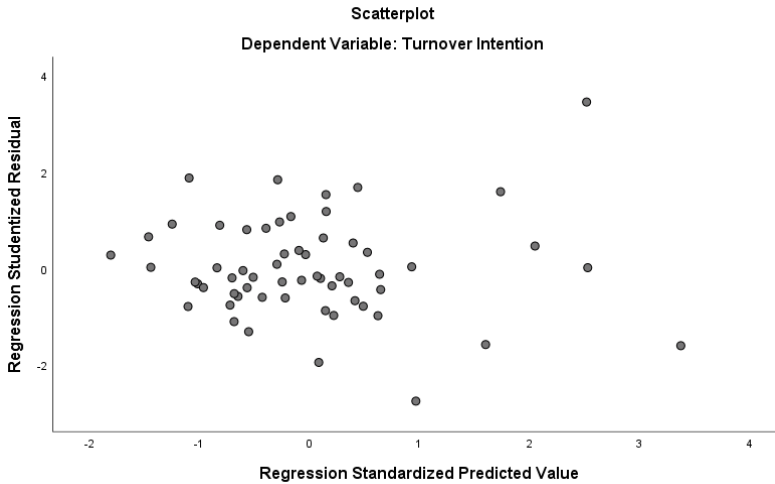
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10,00. Jadi dapat

disimpulkan untuk uji multikolinearitas bahwa sudah memenuhi dan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 6, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 21,781 + 0,012X_1 + 0,263X_2 - 0,341X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. nilai konstanta sebesar 21,781 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika variabel *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* diasumsikan nol (0), maka *turnover intention* bernilai sebesar 21,781.
2. koefisien regresi untuk variabel *career development* (X1) mempunyai nilai sebesar 0,012. Hal ini menjelaskan bahwa jika *career development* mengalami peningkatan sebesar satu (1) persen, maka *turnover intention* mengalami perubahan kenaikan nilai sebesar 0,012 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
3. koefisien regresi untuk variabel *burnout* (X2) mempunyai nilai sebesar 0,263. Hal ini menjelaskan bahwa jika *burnout* mengalami peningkatan sebesar satu (1) persen, maka *turnover intention* mengalami perubahan kenaikan nilai sebesar 0,263 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
4. koefisien regresi untuk variabel *organizational culture* (X3) mempunyai nilai sebesar -0,341. Hal ini menjelaskan bahwa jika *organizational culture* mengalami peningkatan sebesar satu (1) persen, maka *turnover intention* mengalami perubahan kenaikan nilai sebesar -0,341 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. untuk pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* adalah $0,910 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,113 < t$ tabel 2,003. Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh *career development* terhadap *turnover intention*.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. untuk pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,411 > t$ tabel 2,003. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. untuk pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* adalah $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung $-2,430 > t$ tabel 2,003. Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention*.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1500,870	3	500,290	41,895	,000 ^b
	Residual	668,730	56	11,942		
	Total	2169,600	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 b. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Career Development, Burnout

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $41,895 > F$ tabel 2,77. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* secara simultan terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	0,692	0,675	3,456

a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Career Development, Burnout

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,692 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* secara simultan terhadap *turnover intention* adalah sebesar 69,2% % dengan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Career Development* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan BTN Syariah Malang

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *career development* terhadap *turnover intention*

karyawan BTN Syariah Malang. Hal tersebut menunjukkan hipotesis yang menduga bahwa terdapat pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* ditolak.

Berdasarkan jawaban responden dalam indikator prestasi kerja yang terdapat pada variabel *career development* memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan sesuai dengan *performance* karyawan. Hal ini tentunya perlu dimanfaatkan dengan baik oleh para karyawan tidak terkecuali bagi karyawan kontrak untuk bisa mengembangkan karir mereka di perusahaan. Jika *career development* dikembangkan dengan cepat oleh seorang karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati & Wahyuningsih (2021) yang menyatakan bahwa *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan BTN Syariah Malang

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hal tersebut menunjukkan hipotesis yang menduga bahwa terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* diterima.

Berdasarkan jawaban responden dalam indikator *emotional exhaustion* yang terdapat pada variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan BTN Syariah Malang yang merasa frustrasi dan putus asa dengan pekerjaan mereka. Karyawan di BTN Syariah Malang juga tidak lepas dari rasa *burnout* dalam melakukan pekerjaan karena harus menghadapi persoalan nasabah setiap harinya sehingga akan memicu karyawan kehilangan semangat kerja. Jika *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan berdampak pada peningkatan *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kardiawan & Budiono (2018), Ekel, dkk (2019), Paramita & Hendratmoko (2021), Budhiarti & Riyanto (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan BTN Syariah Malang

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *organizational culture* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hal tersebut menunjukkan hipotesis yang menduga bahwa terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* diterima.

Berdasarkan jawaban responden dalam indikator *involvement* yang terdapat pada variabel *organizational culture* memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah belum sepenuhnya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk terlibat di dalam suatu proses pengambilan keputusan. Adanya *organizational culture* di BTN Syariah Malang harus ditingkatkan agar karyawan menumbuhkan komitmen yang besar terhadap perusahaan. Jika *organizational culture* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widayati & Yunia

(2016), Salvador *et al.*, (2022), Khalid, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hipotesis pertama variabel *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hal ini jika *career development* dikembangkan dengan cepat oleh seorang karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati & Wahyuningsih (2021) yang menyatakan bahwa *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hipotesis kedua variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hal ini menunjukkan jika *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan berdampak pada peningkatan *turnover intention*. Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kardiawan & Budiono (2018), Ekel, dkk (2019), Paramita & Hendratmoko (2021), Budhiarti & Riyanto (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hipotesis ketiga variabel *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hal ini menunjukkan jika *organizational culture* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widayati & Yunia (2016), Salvador *et al.*, (2022), Khalid, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

Perusahaan diharapkan memperhatikan kembali hal-hal yang terkait *turnover intention* karyawan agar tingkat *turnover intention* di perusahaan dapat berkurang. Kelelahan saat bekerja setiap hari memang wajar terjadi pada seorang karyawan. Namun, jika hal tersebut dianggap bukan suatu hal yang serius maka dapat berakibat fatal bagi perusahaan. Selain itu, kondisi *organizational culture* perlu ditingkatkan lagi terutama terkait keterlibatan karyawan agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel penelitian yang lebih besar dengan karakteristik responden yang lebih beragam. Selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel penelitian misalnya variabel *work life balance* yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, R., & Maharani, V. (2021). The Effect of Organizational Commitment on Turnover Intentions with Work Stress as Intervening Variable At PT . Citra Perdana Kendedes Malang. *International Journal of Scientific Advances*, 2(3), 459–464.
- Budhiarti, R. (2021). The Effect of Burnout, Workload and Perceived Organizational Politic on Turnover Intention for Coal and Mineral Company Employees in Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 01(6), 621–634.

- Dini, P. (2020). The Effect of Compensation, Career Development and Work Expenses on Turnover Intention At Pt Sukses Kelola Persada. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 987–999.
- Ekel, N.M, D. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Ghiffari, A.Z.A., Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 73–79.
- Jannah, U. R. & S. (2022). The Influence Of Religiosity And Job Satisfaction On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation In Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 05(02), 93–98.
- Kardiawan, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 401–408.
- Khalid, Z. dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85.
- Riantini, N.L.E. dkk (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90.
- Paramita, H. (2021). Menguji Pengaruh Burnout, Job Insecurity, Work-family Conflict dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365–373.
- Rahmawati, M. & Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Bingkai Ekonomi. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 22–30.
- Rasip, A., dkk. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146.
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity terhadap Turnover intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 1–23.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rocky & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Workplace Incivility Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Cv Metalik Baru. *Agora*, 6(2), 121–131.
- Rukmini, E. & Hendriani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Studi Pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(1), 645–661.
- Salvador, M. *et.al.* (2022). Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity. *Social Sciences*, 11(8).
- Saputra, B., dkk. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan job insecurity terhadap turnover intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Sulistiyo, B. dkk. (2021). *Turnover Intention Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Terhadap Karyawan Pada Pt.Berlian Khatulistiwa Line Jakarta)*. *Dharma Ekonomi*, 53, 29–44.

- Susanti, F. D. & Rizal. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia*.
- Widayati, C. & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.
- Yasar, M.M.B & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–10
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Hotel Hiloday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.