

Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo

¹Taufikurrahmah, ²Dahlia Kemener, BS., MBA., Phd

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

²Dosen Jurusan 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 Stariah 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.*

ABSTRACK

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 Stariah 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*

PENDAHULUAN

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.

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. 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 keluh 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.

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). 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. 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.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo. Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo dan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo. 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.

KAJIAN LITERATURE

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

Etika Kerja Islam

Menurut Muntaqo et al (2018) 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)

Pengembangan Karir

Harvida dan Wijaya (2020) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan mendesain apa yang diperlu dikembangkan dari karyawan untuk aktivitas pekerjaan yang akan datang.

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.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Turnover Intention*

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*.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

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*

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

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*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain cross sectional, yang melibatkan pengamatan sekali untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam rentang waktu tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yang bersifat objektif dan sistematis, dengan semua data berupa angka yang diolah secara statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui survei lapangan menggunakan kuesioner. Objek penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Tebo, dengan populasi sebanyak 45 orang. Peneliti menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Pengambilan data dilakukan menggunakan skala Likert, yang menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menjawab pertanyaan secara positif atau negatif. Kategori jawaban dalam skala Likert meliputi sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, dengan masing-masing kategori diberi skor dari 1 hingga 5.

Definisi operasional variabel dependen mencakup etika kerja Islam, yang merupakan perilaku dan sikap kepribadian yang mencerminkan keyakinan bahwa bekerja adalah manifestasi amal sholeh; pengembangan karir, yang mencakup aktivitas yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan; dan lingkungan kerja, yang menggambarkan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah turnover intention, yang diartikan sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Indikator untuk mengukur turnover intention mencakup pencarian alternatif pekerjaan, pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, dan keinginan untuk tidak bekerja di perusahaan dalam jangka waktu lama.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan alat uji SMART PLS. Assessment model meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan untuk memastikan bahwa variabel dapat membedakan diri dari variabel lain. Analisis data dilakukan dengan pengujian R square untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, serta menggunakan structural model assessment untuk menilai hubungan kausalitas antar variabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa membuat kesimpulan umum. Rata-rata skor total diperoleh dari jawaban responden, dan tingkat capaian responden dihitung untuk mengetahui seberapa tinggi pencapaian variabel penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan. Kriteria tingkat capaian responden diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, dari sangat tidak baik hingga sangat tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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

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 1

Tabel 1. Respon rate

Keterangan	Jumlah	Proporsi
Kuesioner yang disebarikan	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 diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarikan sebanyak 45 kuesioner. Dan setelah dilakukan pemeriksaan kuesioner, dapat dinyatakan bahwa semua kuesioner layak untuk diolah.

Demografi Responden

Setelah seluruh data kuesioner dikumpulkan, Selanjutnya yang dilakukan adalah proses pengolahan data dengan menggunakan aplikasi Stata/SE 17. Dan langkah pertama adalah analisis demografi responden seperti yang terlihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 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 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.

Pengujian Instrumen Penelitian

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).

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 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 3 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. 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			

	Etika Kerja Islam	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
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 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 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.

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

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).

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 7. Hasil Analisis *R Square*

	R-square	R-square adjusted
Turnover Intention	0.758	0.740

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel turnover intension R2 sebesar 0,758 yang dapat diartikan bahwa besarnya adalah 75,8% dan tergolong kedalam kategori sedang (Hair et al., 2014).

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:

Structural Model Assesment

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

Tabel 8. Nilai *Path Coeficien*

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

Sumber data primer diolah 2025

Dari tabel 8 dilihat bahwa etika kerja islam memiliki *original sample* negatif yaitu sebesar -0,321, nilai t 2,006 dengan nilai *P Value* 0,045 yang menunjukkan 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 pengembasnagan 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).

Analisi Deskriptif

Tabel 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 perkejaan 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 kedepan.	2.96	59%	Sedang
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%	Sang`at Reandah
Rata-rata Turnover Intension		2.91	58%	Sedang

Sumber data primer dioleh 2025

Tabel 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 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	2.68	54%	Rendah

Kode	Item	Rata- Rata	TCR (%)	Ket
	secara keseluruhan			
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 dioleh 2025

Tabel 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 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 dioleh 2025

Tabel 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 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 baik	2.93	59%	Rendah
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 dioleh 2025

Tabel 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.

Pembahasan

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*.

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.

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.

KESIMPULAN

Etika kerja Islam berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo. Selain itu, pengembangan karir juga berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di bank tersebut. Lingkungan kerja pun memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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>
- 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.
- 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*.
- 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*.
- 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>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- 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*.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.