

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP *TUOVER INETNTION*
KARYAWAN PT. Q TON INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : MUHAMMAD ADE AMIN
NPM : 1505161065
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 Juli 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

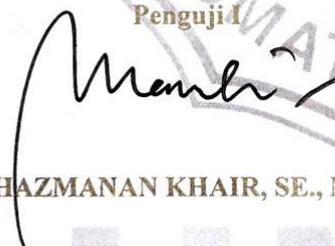
MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
N P M : 1505161065
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT QTON INDONESIA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

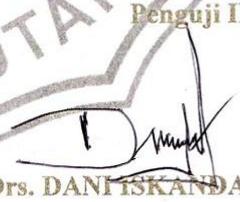
TIM PENGUJI

Penguji I



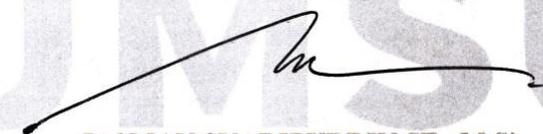
Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., M.BA

Penguji II



Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

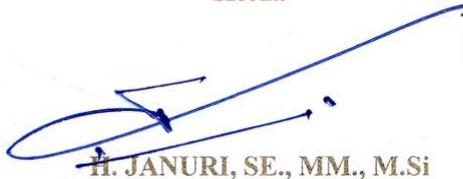
Pembimbing



JASMAN SYARIPUDDIN SE., M.Si

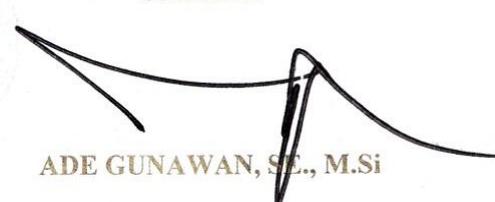
PANITIA UJIAN

Ketua



H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ADE AMIN
NPM : 1505161065
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PT. Q TON INDONESIA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI S.E., M.M., M.Si

ABSTRAK

Muhammad Ade Amin. NPM. 1505161065. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Q Ton Indonesia. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor-faktor seperti besarnya suatu perusahaan, sistem pengembangan karir yang menjanjikan, budaya kerja yang baik, sistem penggajian yang memuaskan, bobot pekerjaan yang dikuasai, dan adanya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Faktor pengembangan karir dan budaya kerja mempunyai peranan lebih besar terhadap bertahan atau tidaknya karyawan dalam perusahaan. PT. Q Ton Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai tingkat *turnover intention* (perpindahan kerja) karyawannya yang tinggi dalam kurun waktu tahun 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia. Penelitian ini menggunakan 82 sampel yang berasal dari karyawan PT. Q Ton Indonesia. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan variabel budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan budaya kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Berdasarkan Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,636. Angka ini mengindikasikan bahwa 63,6% perubahan dalam *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan variable pengembangan karir dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 36,4% dapat dijelaskan oleh variable variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Budaya Kerja, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Q Ton Indonesia**”. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar kita menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun atas ridho Allah, berkat usaha, doa, motivasi dari orangtua dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memotivasi, membimbing, mendoakan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tulus serta materi yang selama ini kalian berikan kepada Ananda, sehingga Ananda bisa menjadi seperti sekarang ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengenyam pendidikan tinggi di UMSU.
3. Bapak Januri S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
7. Buat seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Jika ada tulisan dalam skripsi ini yang kurang jelas atau salah ketik, penulis mohon maaf lahir dan batin, karena setiap insan pasti ada salah dan khilaf. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis. Amiin.

Medan, 22 Februari

2020

Penulis

Muhammad Ade

Amin

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II	LANDASAN TEORI
A. Uraian Teori	9
1. <i>Turnover Intention</i> (Pindah Kerja).....	9
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> (Pindah Kerja).....	9
b. Tujuan dan Manfaat <i>Turnover Intention</i> (Pindah Kerja)	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .	11
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	16
2. Pengembangan Karir.....	17
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	17
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	18
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	21
d. Indikator Pengembangan Karir	27
3. Budaya Kerja.....	28
a. Pengertian Budaya Kerja	28
b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	28
c. Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	29
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	31
e. Indikator Budaya Kerja.....	32

B. Kerangka Konseptual.....	33
C. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel.....	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat Penelitian	39
2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpul Data.....	41
F. Uji Coba Instrument.....	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	44
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	53
1. Deskriptif Hasil Penelitian.....	53
2. Identitas Responden	53
3. Jawaban Angket Responden	55
4. Pengujian Asumsi Klasik.....	61
5. Pengujian Hipotesis.....	68
B. Pembahasan.....	72
1. Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.....	74
2. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Q Ton Indonesia	75
3. Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Q Ton Indonesia	76

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	78
	B. Saran.....	78
	DAFTAR PUSTAKA	80
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Defenisi Operasional.....	38
Tabel III-2. Pelaksanaan Penelitian.....	39
Tabel III-3. Populasi Penelitian.....	40
Tabel III-4. Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel III-5. Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel III-6. Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV-1. Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel IV-2. Distribusi Usia Responden.....	54
Tabel IV-3. Distribusi Lama Bekerja Responden.....	54
Tabel IV-4. Distribusi Pengembangan Karir Karyawan PT. Q Ton Indonesia .	55
Tabel IV-5. Distribusi Budaya Kerja PT. Q Ton Indonesia.....	58
Tabel IV-6. Distribusi <i>Turnover Intention</i> PT. Q Ton Indonesia.....	60
Tabel IV-7. One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest.....	64
Tabel IV-8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel IV-9. Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel IV-10. Hasil Uji t.....	69
Tabel IV-11 Hasil Uji F.....	71
Tabel IV-12. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual (Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>).....	34
Gambar II-2 Kerangka Konseptual (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>).....	35
Gambar II-3 Kerangka Konseptual (Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>).....	36
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	51
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	52
Gambar IV-1 Histogram Uji Normalitas.....	63
Gambar IV-2 Uji Normalitas: Grafik Normal <i>PP Plot</i>	64
Gambar IV-3 Grafik <i>Scatterplot</i>	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan.

Manajemen dan sumber daya manusia merupakan asset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak

terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* merupakan fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar organisasi atau sebagai penarikan diri dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan.

Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan hal yang dapat dialami setiap karyawan. Keinginan pindah kerja biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak bisa lagi memenuhi kebutuhan mereka sehingga melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, suka membolos bahkan hingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk pindah kerja.

Sebenarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* yang sangat kompleks dan saling berkaitan satu sama lain di antaranya faktor-faktor tersebut adalah faktor usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya kerja karyawan.

Menurut Mobley dalam (Ridlo, 2012:17), salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi terjadinya keinginan pindah kerja oleh karyawan adalah situasi pengembangan karir yang tidak jelas dan budaya kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik. Pengelolaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan dikembangkan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan antara lain: Kinerja dan produktifitas kerja, Pengalaman, Kompetensi dan profesionalisme, Pendidikan, Prestasi, Pimpinan, Rekan Kerja, Pegawai dengan posisi lebih rendah, Jaringan kerja, dan Nasib. Semakin baik pengembangan karir yang didapatkan karyawan dari perusahaan, secara teoritis akan membuat karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut atau tidak akan melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*).

Selain faktor adanya pengembangan karir yang baik buat karyawan, faktor budaya kerja juga dapat menyebabkan karyawan tidak betah bekerja dalam suatu perusahaan. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati

dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya budaya kerja di dalam sebuah perusahaan tentunya dapat mengubah sifat dan perilaku para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut agar lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga lebih siap menghadapi tantangan atau kendala di depan.

Setiap perusahaan tentu memiliki budaya kerja yang biasa dikenal dengan budaya perusahaan. Karena dengan budaya kerja dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk membangun budaya kerja yang baik dan kuat sehingga dapat menghadirkan suasana yang positif antar karyawan dan menghasilkan karyawan yang produktif. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu berkali-kali agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

Dengan adanya budaya kerja yang baik dalam sebuah perusahaan, maka secara teoritis akan membuat karyawan betah dan memilih untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, sebaliknya apabila kondisi budaya kerja di perusahaan tersebut kurang baik atau buruk, maka budaya kerja yang buruk tersebut dapat

menyebabkan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) ke perusahaan yang dianggap memiliki budaya kerja yang baik.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan PT. Q Ton Indonesia Cabang Langkat, ditemukan beberapa permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (karyawan). Berdasarkan keterangan dari perusahaan, sepanjang bulan Januari 2019 hingga bulan Desember 2019 tercatat jumlah karyawan yang keluar atau pindah kerja sebanyak 25 orang karyawan. Kondisi demikian tentunya akan membuat perusahaan menjadi tidak stabil karena harus merekrut karyawan kembali dan tentunya akan mengeluarkan biaya untuk perekrutan maupun pelatihan kerja.

Terjadinya perpindahan kerja yang begitu besar di atas, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, didapatkan informasi bahwa terjadinya perpindahan kerja karena disebabkan berbagai faktor, salah satu faktor yang lebih dominan adalah faktor pengembangan karir yang kurang menjanjikan dan menjamin masa depan karyawan. Pengembangan karir adalah suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Artinya proses peningkatan kemampuan karyawan baik melalui pelatihan maupun melalui pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak begitu menarik bagi karyawan jika dilihat cita-cita yang ingin dicapai oleh karyawan.

Selain faktor pengembangan karir yang kurang menjanjikan, faktor budaya kerja karyawan juga sangat dominan mempengaruhi karyawan untuk bertahan atau tidaknya di perusahaan. Artinya semakin baik budaya kerja dalam

perusahaan tersebut akan semakin kuat keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan, sebaliknya jika semakin buruk budaya kerja dalam perusahaan akan menyebabkan semakin rendahnya keinginan karyawan untuk bertahan atau karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan secara berulang-ulang dalam menjalankan suatu pekerjaan, seperti gotong royong, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, membantu karyawan yang sedang kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya dan sebagainya, dimana pelanggaran terhadap kebiasaan-kebiasaan kerja tersebut tidak ada sanksi tegas, namun kebiasaan tersebut secara moral telah disepakati oleh karyawan dengan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Q Ton Indonesia**”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti, antara lain:

1. Tingginya jumlah karyawan yang *turnover intention* (berpindah kerja) sepanjang tahun 2019.
2. Pengembangan karir yang ditawarkan PT. Q Ton Indonesia kurang menjanjikan buat masa depan karyawan yang lebih baik, misal perusahaan tidak mengadakan pelatihan khusus tentang keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga peningkatan potensi keahlian karyawan tidak tercapai secara maksimal.

3. Budaya kerja antara sesama karyawan maupun dengan PT. Q Ton Indonesia kurang baik, yaitu kebiasaan-kebiasaan kerja yang positif tidak terdapat dalam sistem kerja karyawan, misalnya kurangnya sikap gotong royong dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, dan kurangnya perhatian antara sesama karyawan dan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan menitikberatkan penelitian pada masalah pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan, masalah budaya kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta bagaimana pengembangan karir dan budaya kerja dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Penelitian ini membatasi data penelitian dimana studi empiris dilakukan pada PT. Q Ton Indonesia.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia?
- b. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tidak hanya memberi manfaat bagi mahasiswa/i, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan dan perguruan tinggi. Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang menjelaskan hubungan pengembangan karir dan budaya kerja dengan *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi solusi dalam mengatasi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. *Turnover Intention* (Pindah Kerja)

a. Pengertian *Turnover Intention* (Pindah Kerja)

Turnover intention (pindah kerja) merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan erat dengan keinginan keluar dari pekerjaannya. Intensi pindah kerja dapat juga diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Umumnya intensi pindah kerja terjadi karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Masalah yang ditimbulkan intensi pindah kerja adalah turunnya produktivitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru. *Turnover* sangat merugikan perusahaan karena akan banyak pemborosan biaya untuk perekrutan karyawan baru yang dilakukan.

Menurut Knudsen dalam (Kartono, 2017:43), *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan. Sedangkan menurut Supriyanto dalam (Ridlo, 2012:5), *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wilandha dan Wahyuningtyas dalam (Kartono, 2017:44) menyatakan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap

sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain: kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Menurut (Mobley, 2011:15), *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Berdasarkan pengertian mengenai intensi pindah kerja (*turnover intention*) diatas, dapat disimpulkan bahwa intensi pindah kerja (*turnover intention*) merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat *Turnover Intention* (Pindah Kerja)

Menurut (Handoyo, 2004:56), tujuan dan manfaat *turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan yaitu:

- 1) Untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.
- 2) Untuk mendapatkan pengembangan karir yang baik.
- 3) Untuk menyesuaikan harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Mobley, 2011:121), faktor faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah kerja ditentukan oleh:

Faktor-faktor keorganisasian, meliputi:

- 1) Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan *mobilitas intern* yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
- 2) Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalia, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
- 3) Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
- 4) Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya

dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

- 5) Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau *supervisor* acuh tak acuh, tanpa memperdulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Faktor-faktor individual meliputi:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- 3) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.

- 4) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karir dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
- 5) Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara kolerasi-kolerasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- 6) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- 7) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- 8) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- 9) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- 10) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.

11) Tekanan jiwa, suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya diresapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

12) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut (Rivai, 2012:238) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* pada karyawan antara lain:

- 1) Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
- 2) Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai peraturan perusahaan.
- 3) Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.

- 4) Cacat tetap yang dapat mengganggu produksi.
- 5) Meninggal dunia.

Sedangkan menurut Mobley dalam (Ridlo, 2012:17), banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya, namun faktor-faktor yang paling dominan antara lain adalah:

- 1) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan variabel manajemen perusahaan yang selalu menjadi faktor dominan dalam menyebabkan karyawan untuk pindah kerja. Semakin baik manajemen perusahaan dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka akan semakin sedikit keinginan karyawan untuk pindah kerja, namun apabila semakin buruk perusahaan dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk pindah kerja. Aspek pengembangan karir tersebut meliputi peningkatan prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan pada perusahaan, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan lainnya.

- 2) Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Semakin baik budaya kerja di suatu perusahaan akan menyebabkan semakin kecil keinginan karyawan untuk pindah kerja, dan sebaliknya apabila semakin buruk budaya kerja di suatu perusahaan akan menyebabkan semakin tinggi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Dari faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab *turnover intention* adalah berasal dari faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internalnya yaitu: ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan, jam kerja yang panjang dengan upah yang minim, dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternalnya yaitu: komitmen organisasi serta upah yang lebih tinggi di perusahaan lain, pengembangan karir, dan budaya kerja yang baik.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum *et al.*, dalam (Kartono, 2017:44), indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Mobley, 2011:150) ada tiga indikator yang mempengaruhi intensi pindah kerja yaitu:

1) Pikiran-pikiran Untuk Berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat bekerjanya.

2) Keinginan Untuk Meninggalkan

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Apabila karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut (Handoko, 2012:123), pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Sedangkan menurut Andrew J Fubrin dalam (Mangkunegara, 2017:77), pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan pada akhirnya bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya. Kemudian (Rivai, 2012:276) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di

perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Menurut (Rivai, 2012:290), usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut (Mangkunegara, 2017:77) adalah:

1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraannya agar loyalitas karyawan lebih tinggi.

3) Membantu karyawan menyadari potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

5) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan diri dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2003:182) secara umum manfaat pengembangan karir adalah:

- 1) Mengembangkan prestasi pegawai.
- 2) Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- 3) Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- 4) Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- 5) Memberikan kepastian hari depan.
- 6) Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

Adapun beberapa manfaat pengembangan karir menurut (Yusuf, 2015:188), yaitu:

- 1) Meningkatnya kemampuan pegawai

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

- 2) Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk mnenempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat. Dengan demikian,

suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas dengan kebutuhannya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Rivai, 2012:278), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*job performance*) adalah merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan, mencakup kontrak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Biasanya perusahaan membeli loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan mendapatkan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan membuat karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Sedangkan menurut (Priansa, 2018:163-165), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

1) Kinerja dan produktivitas kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

2) Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi tentu saja akan lebih terbuka kepada pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.

3) Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi menuju kompetensi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

4) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Dewasa ini banyak organisasi yang memiliki direktur dengan level pendidikan doktor.

5) Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

6) Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

7) Rekan kerja

Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

8) Pegawai dengan posisi lebih rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

9) Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada dalam organisasi maupun yang ada diluar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu. Misalnya alumni perguruan tinggi A akan diprioritaskan menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pimpinannya berasal dari perguruan tinggi yang sama.

10) Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja di luar kemampuan manusia.

Selain itu, menurut (Arianty, Bahagia, Ashal, & Siswadi, 2016:165-166), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1) Hubungan pegawai dan perusahaan

Hubungan pegawai dan perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Terkadang ada beberapa kendala yang dihadapi dilapangan.

2) Personalia pegawai

Personalia pegawai terkadang mempunyai kendala karena adanya pegawai yang mempunyai tingkah laku yang menyimpang contohnya pegawai yang emosional, ambisius, curang, terlalu apatis, dan lain-lain. Pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3) Faktor dari luar pegawai

Setiap intervensi dari pihak luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dalam sebuah perusahaan.

4) Politik dalam perusahaan

Perencanaan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5) Model penghargaan

Jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6) Banyak karyawan

Jumlah pegawai yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan, begitu juga sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7) Besar kecilnya perusahaan

Besar kecilnya perusahaan berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir pegawai. Tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Budaya perusahaan

Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Tetapi, ada juga perusahaan yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. Dalam hal ini budaya juga mempengaruhi pengembangan karir.

9) Macam-macam manajemen

Banyak macam-macam manajemen pada suatu perusahaan. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipasi, terbuka dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar.

d. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator-indikator pengembangan karir seorang pegawai menurut (Yusuf, 2015:183-184), yaitu:

1) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja (*performece*).

2) Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karir lainnya. Tanpa Exposure, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesioanal.

4) Kesempatan untuk bertumbuh

Hal ini terjadi bila pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karir pegawai.

3. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh (Moeljono, 2009:54) bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam (Moeljono, 2009:54), bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan definisi budaya kerja di atas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Moeljono, 2009:56), pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap

dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Menurut Mangkunegara dalam (Moeljono, 2009:58), budaya kerja bermanfaat untuk membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

c. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut (Moeljono, 2009:55), dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat

berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7) Penyesuaian (*adaptasi*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa di dalam budaya kerja terdapat keterkaitan secara

berurutan mulai dari asumsi dasar, keyakinan yang dianut, seorang pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang budaya kerja, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewaris dan menyesuaikan hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Luthans dalam (Tika, 2014:108) mengemukakan bahwa faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan

dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

e. Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator dalam budaya kerja menurut (Ndraha, 2010:80) adalah:

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat karena merupakan sifat yang dibawa lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi atau perusahaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin yang mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau yang kurang penting, apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati dan dirasakan jika terekam atau termuat pada budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan

keduanya harus memiliki keselarasan dengan budaya kerja. Dengan sebuah penilaian dapat memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas dan kuantitas.

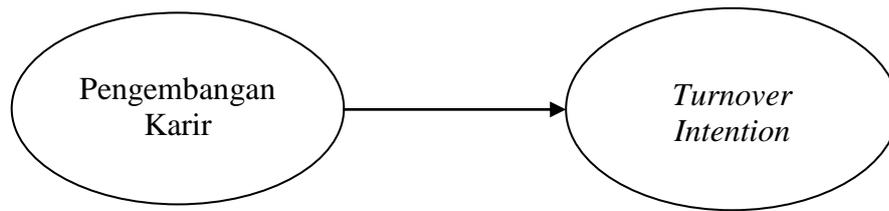
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention (pindah kerja) merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan erat dengan keinginan keluar dari pekerjaannya. Intensi pindah kerja dapat juga diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan.

Pengembangan karir adalah sebagai derajat persepsi karyawan tentang adanya program perencanaan karir untuk membantu anggotanya mencapai tujuan karir mereka. Kepercayaan pada organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi kepercayaan kepada pengembangan karir maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin kecil. Secara teoritis, pengembangan karir dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2015), (Bahri & Nisa, 2017), (Jumani, 2015), dan (Saklit, 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir (X) memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap *turnover intention* (Y).

Untuk melihat hubungan pengembangan karir dengan keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat dilihat pada gambar berikut:



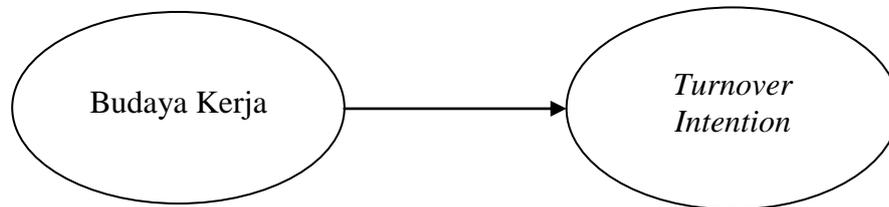
Gambar II-1
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*)

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Mobley, 2011:121), bahwa "semangkin baik budaya kerja di suatu perusahaan diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan perusahaan". Menurut Mangkunegara dalam (Moeljono, 2009:54), bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan teori tersebut dapat dibuat suatu konsep untuk penelitian ini, yaitu budaya kerja akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2016), dan (Safi'i, 2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan menyebabkan keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil.

Untuk melihat hubungan budaya kerja dengan keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat dilihat pada gambar berikut:

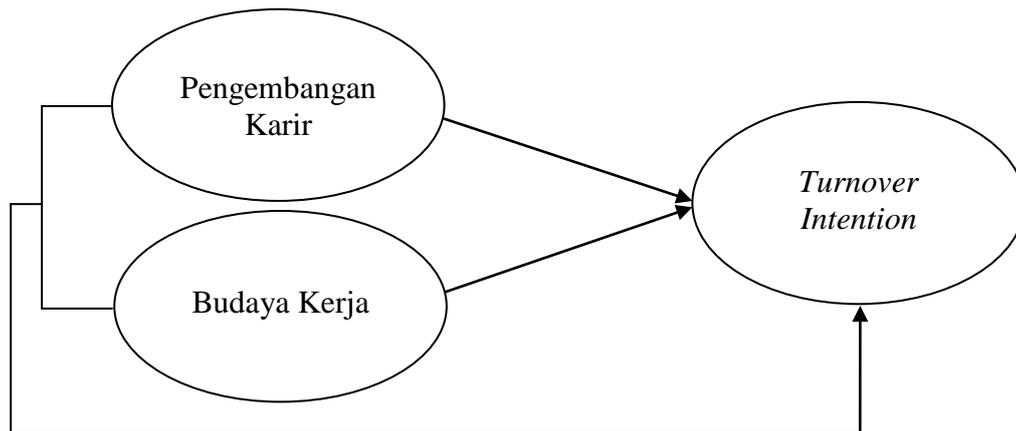


Gambar II-2
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention*)

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari beberapa pengaruh yang telah di jelaskan di atas maka pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif dengan *turnover intention* karyawan. Begitu juga dengan kondisi budaya kerja, semakin baik budaya perusahaan maka akan semakin sedikit ditemukan *turnover intention* karyawan. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma, Zahreni, & Hasnida, 2019), (Prayogi, Koto, & Arif, 2019), dan (Safi'i, 2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Untuk melihat hubungan pengembangan karir dan budaya kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar II-3
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention*)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis merupakan saran penelitian ilmiah karena hipotesis adalah instrumen kerja dari suatu teori yang siap diuji secara empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.
- H₂ : Adanya pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.
- H₃ : Adanya pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kausal. Menurut (Sugiyono, 2018:30), desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan oleh peneliti meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel Dependen (Y). Variabel dependen merupakan variabel terikat dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* Karyawan (Y). *Turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan (Kartono, 2017:43).
2. Variabel independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 - a. Pengembangan Karir (X_1)

Pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karirnya yang bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya (Mangkunegara, 2017:77).

b. Budaya Kerja (X_2)

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Moeljono, 2009:54).

Berdasarkan hal tersebut, maka variable-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada tabel III-1.

Tabel III - 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi operasional	Indikator Variabel	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan (Kartono, 2017:43).	a. Memikirkan untuk keluar b. Pencarian alternatif pekerjaan c. Niat untuk keluar	Likert
Pengembangan Karir (X_1)	Pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan pada akhirnya bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya (Mangkunegara, 2017:77).	a. Prestasi Kerja b. Exposure c. Kesetiaan pada organisasi d. Kesempatan untuk bertumbuh	Likert
Budaya Kerja (X_2)	Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Moeljono, 2009:54).	a. Kebiasaan b. Peraturan c. Nilai-Nilai	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Q Ton Indonesia Cabang Langkat yang beralamat di Jl. Besar Medan-Banda Aceh, Desa Air Hitam-Tj.Pura, Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara-Indonesia. Adapun alasan peneliti memilih PT. Q Ton Indonesia sebagai tempat penelitian karena peneliti dapat memperoleh data tentang kondisi pengembangan karir karyawan, budaya kerja dan *turnover intention* karyawan.

2. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilaksanakan dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel III - 2. Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
		2019	2019	2020	2020	2020	2020
1	Pengajuan Judul	■					
2	Persetujuan Judul		■				
3	Pengerjaan Proposal		■	■			
4	Bimbingan Proposal			■			
5	Seminar Proposal						
6	Penyusunan Skripsi				■		
7	Bimbingan Skripsi				■	■	
8	Sidang Meja Hijau						■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Q Ton Indonesia Cabang Langkat pada Tahun 2020 yang berjumlah 82 orang.

Tabel III - 3. Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Supir	28
2	Mekanik	8
3	Tambal Ban	2
4	Teknisi Listrik	1
5	Sekurity	5
6	Adm	4
7	Trip DO	1
8	Kasir	1
9	Office Girl	2
10	Operator	1
11	SPV Transport	1
12	Kepala Lab	1
13	Logistik	2
14	Manager	1
15	Operator	7

16	Helper	7
17	Quisi Lab	1
18	Sekurity	8
19	HRD	1
Jumlah Keseluruhan		82

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:30), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 82 orang karyawan PT. Q Ton Indonesia Cabang Langkat pada Tahun 2020.

E. Teknik Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Angket (Quesioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan PT. Q Ton Indonesia untuk dijawab.

Tabel III - 4. Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk angket tersebut akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel independen dan dependen penelitian. Untuk uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

F. Uji Coba Instrument

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan:

1. Uji Validitas

Untuk menentukan koefisien validitas angka digunakan korelasi produk moment (Arikunto, 2013:87) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

- n : Jumlah sampel
 X : Skor item
 Y : Skor total
 $\sum X$: Jumlah skor item
 $\sum Y$: Jumlah skor total
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Dengan membandingkan harga r_{hitung} yang diperoleh dengan r_{tabel} untuk n (jumlah karyawan sebagai sampel) dan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil tersebut dikatakan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid.

- 0,00-0,20 : validitas sangat rendah
 0,21-0,40 : validitas rendah
 0,41-0,60 : validitas cukup
 0,61-0,80 : validitas tinggi
 0,81- 1,00 : validitas sangat tinggi

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
	Korelasi			
<i>Turnover</i>	Y1	0,809	0,631	$0,005 < 0,05$ Valid
<i>Intention (Y)</i>	Y2	0,719	0,631	$0,019 < 0,05$ Valid
	Y3	0,649	0,631	$0,042 < 0,05$ Valid

	Y4	0,934	0,631	0,000 < 0,05	Valid
	Y5	0,815	0,631	0,004 < 0,05	Valid
	Y6	0,670	0,631	0,034 < 0,05	Valid
Pengembangan	X ₁ 1	0,725	0,631	0,018 < 0,05	Valid
Karir (X ₁)	X ₁ 2	0,773	0,631	0,009 < 0,05	Valid
	X ₁ 3	0,853	0,631	0,002 < 0,05	Valid
	X ₁ 4	0,696	0,631	0,026 < 0,05	Valid
	X ₁ 5	0,700	0,631	0,024 < 0,05	Valid
	X ₁ 6	0,743	0,631	0,014 < 0,05	Valid
	X ₁ 7	0,853	0,631	0,002 < 0,05	Valid
	X ₁ 8	0,802	0,631	0,005 < 0,05	Valid
Budaya Kerja	X ₂ 1	0,672	0,631	0,033 < 0,05	Valid
(X ₂)	X ₂ 2	0,701	0,631	0,024 < 0,05	Valid
	X ₂ 3	0,706	0,631	0,023 < 0,05	Valid
	X ₂ 4	0,787	0,631	0,007 < 0,05	Valid
	X ₂ 5	0,690	0,631	0,027 < 0,05	Valid
	X ₂ 6	0,672	0,631	0,033 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y), variabel Pengembangan Karir (X₁) dan variabel Budaya Kerja (X₂) di atas dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 untuk variabel (Y), pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 untuk variabel (X₁) dan pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 untuk variabel (X₂) dengan nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} 0,631 yang

artinya semua item pernyataan dari variabel *turnover intention* (Y), variabel pengembangan karir (X₁) dan variabel budaya kerja (X₂) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas instrument dalam penelitian digunakan rumus Alpha (Arikunto, 2013:122), dengan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$ = Variasi total

Untuk menafsirkan harga reliabilitas soal angket maka harga tersebut dikonfirmasi dengan tabel harga kritik r *product moment*. Dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal angket keseluruhan tergolong reliabel.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,894	0,06	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₁)	0784	0,06	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,859	0,06	Reliabel

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) dari variabel *Turnover Intention* (Y), variabel Pengembangan Karir (X₁) dan variabel Budaya Kerja (X₂) yaitu lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah handal dan dapat dipercaya.

G. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:154). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah dengan analisis grafik untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya. Selain itu bisa juga melalui uji analisis statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila $\text{sig} > 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal (H_0 diterima), sebaliknya bila $\text{sig} < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data tidak normal (H_a diterima).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas

(Ghozali, 2016:154). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas dari VIF adalah 10.

Perumusan hipotesa untuk uji multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terjadi multikolinieritas

H_a : Terjadi multikolinieritas

Bila $VIF > 10$ atau *tolerance value* $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas (H_a diterima), sebaliknya apabila $VIF < 10$ atau *tolerance value* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas (H_0 diterima).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:154). Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2016:154).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu

yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016:154). Alat analisis yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson Statistic*. Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung *Durbin Watson* pada perhitungan regresi dengan statistik tabel *Durbin Watson* pada tabel.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau *upper bound* (du) dan $(4-du)$ maka koefisien autokorelasi = 0, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl) maka koefisien autokorelasi > 0 , berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar dari $(4-dl)$ maka koefisien autokorelasi < 0 , berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila nilai DW terletak antara du dan dl atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

2. Pengujian Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dalam hal ini menentukan pengaruh antara variabel bebas (X_1 /pengembangan karir) terhadap variabel terikat (Y /turnover intention karyawan), dan variabel bebas (X_2 /budaya kerja) terhadap variabel terikat (Y / turnover intention karyawan). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:211)

Dimana:

Y = Turnover Intention Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Budaya Kerja

3. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis:

a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji layak/tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai

berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

Kurva pengujian hipotesis:



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 (Pengembangan Karir) dan X_2 (Budaya Kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y (*Turnover Intention* Karyawan).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:192)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

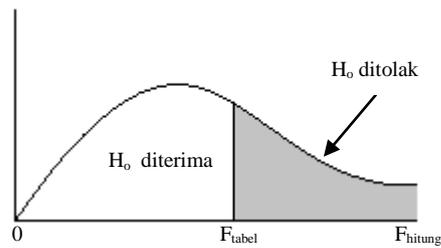
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kurva pengujian hipotesis:



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Uji koefisien determinasi data penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) dengan ketentuan:

$$D = R^2 \times 100\% \quad \text{Sumber: (Sugiyono, 2018:264)}$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel pengembangan karir (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel budaya kerja (X_2), dan 6 pertanyaan untuk variabel *turnover intention* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 82 orang karyawan pada PT. Q Ton Indonesia sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. IV-1.
Distribusi Jenis Kelamin Responden
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	77	93.9	93.9	93.9
Perempuan	5	6.1	6.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 77 orang atau 93,9% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 5 orang atau 6,1% berjenis kelamin perempuan.

Tabel. IV-2.
Distribusi Usia Responden

		Frequency	Percent
Valid	20-25	3	3.7
	26-30	19	23.2
	31-35	13	15.9
	36-40	17	20.7
	41-45	20	24.4
	46-50	8	9.8
	51-55	2	2.4
	Total	82	100.0

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia terdiri dari 3 orang atau 3.7% berusia 20-25 tahun, 19 orang atau 23.2% berusia 26-30 tahun, 13 orang atau 15.9% berusia 31-35 tahun, 17 orang atau 20.7% berusia 36-40 tahun, 20 orang atau 24.4% berusia 41-45 tahun, 8 orang atau 9.8% berusia 46-50 tahun, dan 2 orang atau 2.4% berusia 51-55 tahun. Berdasarkan data tersebut mayoritas usia responden berusia 40-45 tahun.

Tabel. IV-3.
Distribusi Lama Bekerja Responden
Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0.6	1	1.2	1.2	1.2
	1	15	18.3	18.3	19.5
	2	14	17.1	17.1	36.6
	2.5	6	7.3	7.3	43.9
	3	13	15.9	15.9	59.8
	3.5	19	23.2	23.2	82.9
	4	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan lama bekerja terdapat 1 orang atau 1.2% sudah bekerja selama 0.6 tahun, 15 orang atau 18.3% sudah bekerja selama 1 tahun, 14 orang atau 17.1% sudah bekerja selama 2 tahun, 6 orang atau 7.3% sudah bekerja selama 2.5 tahun, 13 orang atau 15.9% sudah bekerja selama 3 tahun, 19 orang atau 23.2% sudah bekerja selama 3.5 tahun, dan 14 orang atau 17.1% sudah bekerja selama 4 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden di PT. Q Ton Indonesia adalah 3.5 tahun.

3. Jawaban Angket Responden

a. Distribusi Jawaban Pengembangan Karir Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karir responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel. IV-4.
Distribusi Pengembangan Karir Karyawan PT. Q Ton Indonesia

No	Indikator Pengembangan Karir	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu	5	6.1	23	28.0	40	48.8	11	13.4	3.0	3.7
2	Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kantor agar dikenal guna pengembangan karir saya	8	9.8	27	32.9	26	31.7	16	19.5	5.0	6.1
3	Pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi	9	11.0	17	20.7	35	42.7	19	23.2	2.0	2.4

4	Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai sangat terjalin dengan baik	7	8.5	25	30.5	27	32.9	22	26.8	1.0	1.2
5	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	8	9.8	21	25.6	31	37.8	20	24.4	2.0	2.4
6	Aturan-aturan yang berlaku diperusahaan tempat saya bekerja selalu saya taati	6	7.3	21	25.6	33	40.2	21	25.6	1.0	1.2
7	Di perusahaan terdapat sponsor/orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain	6	7.3	28	34.1	31	37.8	16	19.5	1.0	1.2
8	Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan atau kursus-kursus	6	7.3	26	31.7	27	32.9	20	24.4	3.0	3.7
Rata-Rata			8.4		28.7		38.1		22.1		2.7

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2020)

Data-data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan “Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 50% dari 82 responden.
2. Untuk pernyataan “Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kantor agar dikenal guna pengembangan karir saya” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 32,9% dari 82 responden.
3. Untuk pernyataan “Pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 42,7% dari 82 responden.

4. Untuk pernyataan “Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai sangat terjalin dengan baik” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 32,9% dari 82 responden.
5. Untuk pernyataan “Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 37,8% dari 82 responden.
6. Untuk pernyataan “Aturan-aturan yang berlaku diperusahaan tempat saya bekerja selalu saya taati” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 40,2% dari 82 responden.
7. Untuk pernyataan “Di perusahaan terdapat sponsor/orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 37,8% dari 82 responden.
8. Untuk pernyataan “Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan atau kursus-kursus” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 32,9% dari 82 responden.

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengembangan karir karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden adalah kurang setuju, hal ini berarti bahwa kondisi pengembangan karir di PT. Q Ton Indonesia kurang baik untuk karyawan.

b. Distribusi Jawaban Responden Tentang Budaya Kerja

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya kerja yang dinyatakan responden melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel. IV-5.
Distribusi Budaya Kerja PT. Q Ton Indonesia

No	Indikator Budaya Kerja	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu semangat dalam bekerja walaupun tanpa dimotivasi atau disuruh oleh orang lain	5	6.1	27	32.9	37	45.1	12	14.6	1	1.2
2	Saya senang dan selalu mengikuti setiap kegiatan rutin/ritual/seremonial yang ada di perusahaan ini	7	8.5	29	35.4	29	35.4	17	20.7	0	0.0
3	Saya memahami dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan ini dan tidak pernah melanggarnya	4	4.9	21	25.6	38	46.3	19	23.2	0	0.0
4	Saya setuju terhadap larangan dan sanksi yang ada di perusahaan saat ini	4	4.9	29	35.4	28	34.1	20	24.4	1	1.2
5	Saya memahami dengan baik visi dan misi perusahaan ini	2	2.4	25	30.5	38	46.3	17	20.7	0	0.0
6	Dalam pandangan saya setiap manusia mempunyai sifat dasar yang baik, saling tolong menolong dan menghargai orang lain	3	3.7	23	28.0	37	45.1	19	23.2	0	0.0
Rata-Rata		5.1		31.3		42.1		21.1		0.4	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2020)

Data-data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan “Saya selalu semangat dalam bekerja walaupun tanpa dimotivasi atau disuruh oleh orang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 45,1% dari 82 responden.

2. Untuk pernyataan “Saya senang dan selalu mengikuti setiap kegiatan rutin/ritual/seremonial yang ada di perusahaan ini” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 35,4% dari 82 responden.
3. Untuk pernyataan “Saya memahami dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan ini dan tidak pernah melanggarnya” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 46,3% dari 82 responden.
4. Untuk pernyataan “Saya setuju terhadap larangan dan sanksi yang ada di perusahaan saat ini” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 35,4% dari 82 responden.
5. Untuk pernyataan “Saya memahami dengan baik visi dan misi perusahaan ini” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 46,3% dari 82 responden.
6. Untuk pernyataan “Dalam pandangan saya setiap manusia mempunyai sifat dasar yang baik, saling tolong menolong dan menghargai orang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 45,1% dari 82 responden.

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel budaya kerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden adalah kurang setuju, hal ini berarti bahwa kondisi budaya kerja karyawan di PT. Q Ton Indonesia kurang baik.

c. Distribusi Jawaban Turnover Intention Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang *turnover intention* karyawan yang dinyatakan responden melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel. IV-6.
Distribusi *Turnover Intention* PT. Q Ton Indonesia

No	Indikator <i>Turnover Intention</i>	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan	1	1.2	15	18.3	40	48.8	25	30.5	1	1.2
2	Saya berfikir kerja di intansi lain sangat menarik	1	1.2	20	24.4	34	41.5	25	30.5	2	2.4
3	Saya bekerja diperusahaan ini dibarengi dengan mencari pekerjaan lain	2	2.4	19	23.2	31	37.8	28	34.1	2	2.4
4	Saya mencari pekerjaan yang sesuai dengan karakter saya	4	4.9	25	30.5	29	35.4	24	29.3	0	0.0
5	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini jika sudah mendapat pekerjaan lain	3	3.7	21	25.6	32	39.0	25	30.5	1	1.2
6	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini apabila saya tidak dipromosikan jabatannya oleh perusahaan	2	2.4	16	19.5	40	48.8	24	29.3	0	0.0
Rata-Rata		2.6		23.6		41.9		30.7		1.2	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2020)

Data-data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan “Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 48,8% dari 82 responden.
2. Untuk pernyataan “Saya berfikir kerja di intansi lain sangat menarik” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 41,5% dari 82 responden.

3. Untuk pernyataan “Saya bekerja diperusahaan ini dibarengi dengan mencari pekerjaan lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 37,8% dari 82 responden.
4. Untuk pernyataan “Saya mencari pekerjaan yang sesuai dengan karakter saya” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 35,4% dari 82 responden.
5. Untuk pernyataan “Saya akan meninggalkan pekerjaan ini jika sudah mendapat pekerjaan lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 39% dari 82 responden.
6. Untuk pernyataan “Saya ingin keluar dari pekerjaan ini apabila saya tidak dipromosikan jabatannya oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 48,8% dari 82 responden.

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel *turnover intention* karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden adalah kurang setuju, hal ini berarti bahwa kondisi *turnover intention* karyawan di PT. Q Ton Indonesia rendah.

4. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Adapun pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data normal, maka digunakan statistik parametrik, dan jika data tidak normal, gunakan statistik nonparametrik. Ghozali (2016:115), memberikan pedoman pengambilan keputusan rentang data mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat dari:

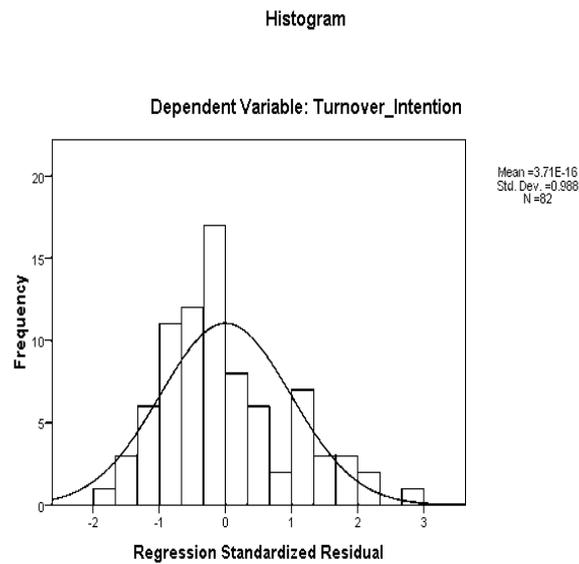
- 1) Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi data normal.

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian normalitas data dapat dilakukan secara kasat mata yaitu dapat dilihat pada grafis histogram dan grafik *PP Plots*. Suatu data akan berdistribusi normal jika grafik histogram menyerupai bel yang menghadap ke atas. Adapun hasil uji normalitas data penelitian ini dapat dilihat dalam tampilan grafik berikut ini:

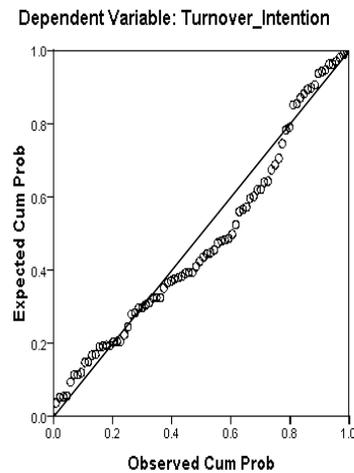


Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Gambar IV-1.
Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020.

Gambar IV-2
Uji Normalitas: Grafik Normal PP Plot

Dari grafik normal *PP Plot* di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel IV-7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02736313
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas dapat dilihat bahwa data dari hasil SPSS menunjukkan nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,247 > Sig.$ $0,05$. Artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi data yang normal dan telah memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas, peneliti melihat besaran korelasi antar variabel independen dan besarnya tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir yaitu : *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF (Variance Inflation Factor)* < 10 . Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* menunjukkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembang_Karir	.495	2.020
	Budaya_Kerja	.495	2.020

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *VIF*. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai *tolerance* 0,495 dan variabel budaya kerja memiliki nilai *tolerance* 0,495. Jika dilihat dari *VIF*, masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 yaitu variabel pengembangan karir memiliki nilai *VIF* sebesar 2,020

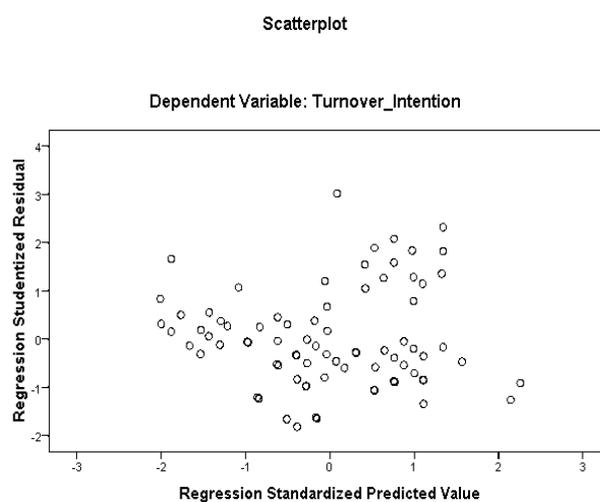
dan variabel budaya kerja memiliki nilai VIF 2,020. Kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel independennya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan dasar analitis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada akan membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Gambar IV-3
Grafik Scatterplot

Dari grafik *scatterplot* pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Titik-titik yang menyebar menjauh dari titik-titik yang lain mengindikasikan bahwa adanya data observasi yang sangat berbeda dengan data penelitian lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model ini layak untuk digunakan untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia pada tahun 2020.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Adanya autokorelasi dapat diuji dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada ditemukan autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada ditemukan autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-9.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.627	2.053	1.934

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengembang_Karir

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* menunjukkan angka sebesar 1,934. Karena angka tersebut terletak di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi. Maka dapat disimpulkan karena tidak ditemukannya autokorelasi pada data penelitian tersebut maka pengujian hipotesis selanjutnya dapat dilakukan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menggunakan analisis uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test).

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-10.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.553	1.245		25.352	.000
Pengembangan_Karir	-.304	.057	-.517	-5.358	.000
Budaya_Kerja	-.317	.089	-.343	-3.559	.001

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

H₁:Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Q Ton Indonesia pada Tahun 2020

Variabel pengembangan karir mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $-5,358 > 1,663$ ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 82 = 1,663$). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa H₁ diterima, ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Sehingga H₀ ditolak dengan pengertian bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia pada tahun 2020.

H₂:Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Q Ton Indonesia pada Tahun 2020

Variabel budaya kerja mempunyai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $-3,559 > 1,663$ ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 82 = 1,663$). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa H₂ diterima, ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Sehingga H₀ ditolak dengan pengertian

bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia.

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 31,553 + -0,304X_1 + -0,317X_2 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover Intention*

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Budaya Kerja

a : Konstanta

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel menjelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 31,553 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas maka nilai tingkat *turnover intention* adalah sebesar 31,553.
2. Pengembangan karir memiliki arah hubungan yang negatif sejauh -0,304. Dengan asumsi setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1% akan menyebabkan penurunan pada *turnover intention* sebesar -0,304 dan sebaliknya penurunan pengembangan karir karyawan sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan pada tingkat *turnover intention* sebesar -0,304.
3. Budaya kerja memiliki arah hubungan yang negatif sejauh -0,317. Dengan asumsi setiap kenaikan budaya kerja sebesar 1% akan menyebabkan penurunan pada tingkat *turnover intention* sebesar -0,317 dan sebaliknya

penurunan budaya kerja sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan pada tingkat *turnover intention* sebesar -0,317.

b. Uji F

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengembangan karir dan budaya kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu *turnover intention*. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.696	2	291.348	69.134	.000 ^a
	Residual	332.926	79	4.214		
	Total	915.622	81			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengembang_Karir

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = k-2$, dengan kriteria uji:

Hipotesis: H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis: H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Adapun nilai F_{tabel} untuk uji F ini dengan jumlah $N = 82$ yaitu dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k;n-k)$$

Keterangan:

F = nilai F

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Maka:

$$F_{\text{tabel}} = F(k;n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3;82-3)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3;79)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,72$$

H₃: Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Q Ton Indonesia pada Tahun 2019

Bedasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} untuk pengembangan karir dan budaya kerja sebesar 69,134 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, di dalam hal ini $F_{\text{hitung}} = 69,134 > F_{\text{tabel}} 2,72$. Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Q Ton Indonesia pada Tahun 2020.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Q Ton Indonesia pada Tahun 2020.

c. Uji Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase variabel pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV-12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.627	2.053	1.934

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengembang_Karir

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,798 atau 79,8% yang berarti bahwa hubungan antara *turnover intention* dengan variabel bebasnya, yaitu pengembangan karir dan budaya kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,636 yang berarti 63,6% variasi dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 36,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,627 yang berarti 62,7% *turnover intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia dapat dijelaskan oleh kondisi pengembangan karir dan budaya kerja karyawan.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,053 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi *turnover intention*.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Q Ton Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Berdasarkan hasil model regresi yang terbentuk diketahui bahwa pengembangan karir memiliki arah hubungan yang negatif. Hal ini dapat dipahami bahwa apabila kondisi pengembangan karir karyawan dalam kondisi baik maka tingkat *turnover intention* (keinginan pindah kerja) akan semakin sedikit, dan sebaliknya apabila kondisi pengembangan karir karyawan dalam kondisi buruk maka akan menyebabkan tingkat *turnover intention* (keinginan pindah kerja) akan semakin tinggi, karena karyawan akan lebih memilih perusahaan yang menyediakan pengembangan karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mobley dalam (Ridlo, 2012:17) bahwa semakin baik manajemen perusahaan dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka akan semakin sedikit keinginan karyawan untuk pindah kerja, namun apabila semakin buruk perusahaan dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ridlo, 2012:17) (Jufrizen, 2015), (Bahri & Nisa, 2017), (Jumani, 2015), dan (Saklit, 2017) yang menyatakan bahwa keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh faktor berupa pengembangan karir, upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Q Ton Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Berdasarkan hasil model regresi yang terbentuk diketahui bahwa budaya kerja memiliki arah hubungan yang negatif. Hal ini dapat dipahami bahwa apabila kondisi budaya kerja karyawan dalam kondisi baik maka tingkat *turnover intention* (keinginan pindah kerja) akan semakin sedikit, dan sebaliknya apabila kondisi budaya kerja karyawan dalam kondisi buruk maka akan menyebabkan tingkat *turnover intention* (keinginan pindah kerja) akan semakin tinggi, karena karyawan akan lebih memilih perusahaan yang memiliki budaya kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mobley dalam (Ridlo, 2012:17) bahwa Semakin baik budaya kerja di suatu perusahaan akan menyebabkan semakin kecil keinginan karyawan untuk pindah kerja, dan sebaliknya apabila semakin buruk budaya kerja di suatu perusahaan akan menyebabkan semakin tinggi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ridlo, 2012:17) (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2016), dan (Safi'i, 2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Upaya organisasi untuk penutunan perilaku karyawan, pada dasarnya adalah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan seefektif mungkin, dan mendasarinya pada budaya organisasi yang tepat.

3. Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Q Ton Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel pengembangan karir, budaya kerja dan *turnover intention* karyawan sangat erat. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 63,6% variasi atau perubahan dalam *turnover intention* karyawan perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengembangan karir dan budaya kerja karyawan. Sedangkan sisanya 36,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia pada tahun 2020. Variabel pengembangan karir dan budaya kerja berdasarkan uji koefesien determinasi menunjukkan bahwa setiap variasi perubahan *turnover intention* karyawan baik mengalami kenaikan maupun penurunan kinerja dapat dijelaskan atau disebabkan oleh kondisi pengembangan karir dan budaya kerja sebesar 63,6%. Sedangkan 36,4% lagi disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti gaji kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, jam kerja dan sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia.
2. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan variabel budaya kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan budaya kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Q Ton Indonesia. Berdasarkan hasil uji keefesoin determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 63,6% perubahan dalam *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan variable pengembangan karir dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 36,4% dapat dijelaskan oleh variable variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Q Ton Indonesia untuk meningkatkan sistem pengembangan karir karyawan lebih baik lagi.

Peningkatan pengembangan karir karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan secara efektif dan efisien.

2. Disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Q Ton Indonesia untuk meningkatkan sistem budaya kerja karyawan. Dengan adanya perbaikan sistem budaya kerja karyawan diharapkan dapat menekan angka *turnover intention* karyawan.
3. Disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Q Ton Indonesia untuk meningkatkan sistem pengembangan karir dan budaya kerja karyawan, karena pengembangan karir dan budaya kerja karyawan berkontribusi sebesar 63,6% terhadap keinginan karyawan untuk bertahan atau pindah kerja dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajaemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Cirebon: CV. Budi Utama.
- Kusuma, H., Zahreni, S., & Hasnida. (2019). Job Demands, Job Resources dan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Niat Mengundurkan Diri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 1–14.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Moeljono, D. (2009). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ndraha, T. (2010). *Budaya Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Rineka Cipta.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan “Kajian Literatur.”* Surabaya: PHMovement Publication.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safi’i, S. Z. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 642–652.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–490. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Lampiran 1

PROFIL PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

PT. Q Ton Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri dan supplier batu pecah terbesar di Kota Medan dan sekitarnya. Pengelolaan yang profesional dalam menjaga standar mutu dan kualitas hasil produksinya serta dilengkapi dengan sertifikasi hasil Uji Laboratorium membuat Perusahaan terus berkembang pesat dengan membangun Industri Beton siap pakai (*Ready Mix*) dan *prestresing* serta Beton Polimer dan juga Industri Asphalt Beton (*Asphalt Mixing Plant*).

Keunggulan perusahaan terlihat jelas dari kepemilikan Quarry sendiri serta sejumlah unit stone crusher ditambah Batching Plant yang tersebar disekitar Kabupaten Langkat, Tj.Morawa Deli Serdang dan Kawasan Industri Medan, Sumatera Utara.

Ratusan Armada pengangkutan material dan puluhan mobil mixer serta berbagai jenis Alat Berat juga menjadi aset unggulan perusahaan. PT. Q Ton Indonesia telah banyak mendapat kepercayaan dari berbagai perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk bekerjasama dalam berbagai bidang, terutama suplay material hasil produksi (dalam berbagai jenis dan ukuran) serta pekerjaan konstruksi maupun Beton. (Jalan Tol, Jembatan, Gedung, Bandara dan Pelabuhan).

**KUISIONER PENELITIAN**

NO. URUT

87

Diisi Peneliti

Bapak/Ibu/Saudara yang terhormat, terima kasih telah memberikan waktu Anda untuk mengisi kuesioner ini dalam rangka pengumpulan data untuk skripsi saya:

Nama : Muhammad Ade Amin

NPM : 1505161065

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Yang berjudul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap *Turover Inetntion* Karyawan PT. Q Ton Indonesia

Petunjuk Pengisian : Isilah identitas dan demografi responden dengan mengisi titik-titik dan melingkari jawaban yang sesuai dengan identitas dan demografi responden.

IDENTITAS

No. Responden :

DEMOGRAFI RESPONDEN

Umur :

Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. Wanita

Jabatan Pekerjaan :

Lama Bekerja :

Sambungan Lampiran



Sambungan Lampiran 2
 FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
 Telp. (061) 6619056-6622400 6624567 Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Beri tanda *checklist* (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan, pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju (4)
- S : Setuju (3)
- KS : Kurang Setuju (2)
- TS : Tidak Setuju (1)

PENGEMBANGAN KARIR							
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu						
2	Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kantor agar dikenal guna pengembangan karir saya						
3	Pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi						
4	Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai sangat terjalin dengan baik						
5	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi						
6	Aturan-aturan yang berlaku diperusahaan tempat saya bekerja selalu saya taati						
7	Di perusahaan terdapat sponsor/orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain						
8	Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan atau kursus-kursus						

Sambungan Lampiran

Sambungan Lampiran 2

FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238
 Telp. (061) 6619056-6622400 6624567 Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

89

BUDAYA KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu semangat dalam bekerja walaupun tanpa dimotivasi atau disuruh oleh orang lain						
2	Saya senang dan selalu mengikuti setiap kegiatan rutin/ritual/seremonial yang ada di perusahaan ini						
3	Saya memahami dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan ini dan tidak pernah melanggarnya						
4	Saya setuju terhadap larangan dan sanksi yang ada di perusahaan saat ini						
5	Saya memahami dengan baik visi dan misi perusahaan ini						
6	Dalam pandangan saya setiap manusia mempunyai sifat dasar yang baik, saling tolong menolong dan menghargai orang lain						

TURNOVER INTENTION

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan						
2	Saya berfikir kerja di instansi lain sangat menarik						
3	Saya bekerja di perusahaan ini dibarengi dengan mencari pekerjaan lain						
4	Saya mencari pekerjaan yang sesuai dengan karakter saya						
5	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini jika sudah mendapat pekerjaan lain						
6	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini apabila saya tidak dipromosikan jabatannya oleh perusahaan						

TERIMA KASIH
ATAS PARTISIPASINYA

TABULASI JAWABAN KUESIONER UJI VALIDITAS

o. Resp	Pengembangan Karir								Budaya Kerja								Turnover Intention							
								T otal (X1)								T otal (X2)								T otal (Y)
							3								2								1	
							6								6								6	
							2								2								2	
							3								2								0	
							2								2								1	
							8								0								3	
							3								2								1	
							0								3								7	
							2								2								1	
							8								7								3	
							2								2								2	
							2								1								3	
							2								2								1	
							7								3								6	
							3								2								1	
							1								6								5	
							3								1								2	
							6								6								6	
0							3								2								2	
							7								4								3	

HASIL SPSS UJI VALIDITAS

Correlations

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\SKRIPSI AMIN\SKRIPSI\UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR.sav

Correlations

			But ir_1	But ir_2	Buti r_3	Buti r_4	Buti r_5	Buti r_6	Buti r_7	Buti r_8	Tot al
utir_1	B Correlation	Pearson	1	.355	.508	.441	.352	.668	.810	.344	.725
		Sig. (2-tailed)		.315	.134	.202	.318	.035	.004	.330	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
utir_2	B Correlation	Pearson	.355	1	.663	.575	.580	.449	.447	.663	.773
		Sig. (2-tailed)	.315		.037	.082	.079	.193	.196	.037	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
utir_3	B Correlation	Pearson	.508	.663	1	.441	.646	.477	.810	.672	.853
		Sig. (2-tailed)	.134	.037		.202	.044	.163	.004	.033	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
utir_4	B Correlation	Pearson	.441	.575	.441	1	.306	.580	.461	.441	.696
		Sig. (2-tailed)	.202	.082	.202		.390	.079	.180	.202	.026
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
utir_5	B Correlation	Pearson	.352	.580	.646	.306	1	.171	.401	.793	.700
		Sig. (2-tailed)	.318	.079	.044	.390		.637	.251	.006	.024
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
utir_6	B Correlation	Pearson	.668	.449	.477	.580	.171	1	.813	.477	.743
		Sig. (2-tailed)	.035	.193	.163	.079	.637		.004	.163	.014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
utir_7	B Correlation	Pearson	.810	.447	.810	.461	.401	.813	1	.531	.853
		Sig. (2-tailed)	.004	.196	.004	.180	.251	.004		.114	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

utir_8	B	Pearson	.34	.66	.67	.44	.79	.47	.53	1	.80
		Correlation	4	3	2	1	3	7	1	1	2
		Sig. (2-tailed)	.33	.03	.03	.20	.00	.16	.11		.00
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
otal	T	Pearson	.72	.77	.85	.69	.70	.74	.85	.80	1
		Correlation	5	3	3	6	0	3	3	2	
		Sig. (2-tailed)	.01	.00	.00	.02	.02	.01	.00	.00	.00
		N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sambungan Lampiran

Correlations

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\SKRIPSI AMIN\SKRIPSI\UJI VALIDITAS BUDAYA KERJA.sav

			Correlations						
			Bu tir_1	Bu tir_2	Bu tir_3	Bu tir_4	Bu tir_5	Bu tir_6	Tot al
utir_1	B	Pearson	1	.08	.61	.37	.44	.51	.67
		Correlation		9	2	3	4	2	2
		Sig. (2-tailed)		.80	.06	.28	.19	.13	.03
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_2	B	Pearson	.08	1	.32	.74	.38	.27	.70
		Correlation	9		7	7	6	4	1
		Sig. (2-tailed)	.80		.35	.01	.27	.44	.02
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_3	B	Pearson	.61	.32	1	.45	.27	.57	.70
		Correlation	2	7		6	2	5	6
		Sig. (2-tailed)	.06	.35		.18	.44	.08	.02
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_4	B	Pearson	.37	.74	.45	1	.37	.28	.78
		Correlation	3	7	6		3	6	7
		Sig. (2-tailed)	.28	.01	.18		.28	.42	.00
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_5	B	Pearson	.44	.38	.27	.37	1	.29	.69
		Correlation	4	6	2	3		9	0
		Sig. (2-tailed)	.19	.27	.44	.28		.40	.02
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_6	B	Pearson	.51	.27	.57	.28	.29	1	.67
		Correlation	2	4	5	6	9		2
		Sig. (2-tailed)	.13	.44	.08	.42	.40		.03
		N	10	10	10	10	10	10	10
total	T	Pearson	.67	.70	.70	.78	.69	.67	1
		Correlation	2	1	6	7	0	2	
		Sig. (2-tailed)	.03	.02	.02	.00	.02	.03	
		N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Bu tir_1	Bu tir_2	Bu tir_3	Bu tir_4	Bu tir_5	Bu tir_6	Tot al
utir_1	B Correlation	Pearson	1	.089	.612	.373	.444	.512	.672
		Sig. (2-tailed)		.807	.060	.289	.198	.130	.033
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_2	B Correlation	Pearson	.089	1	.327	.747	.386	.274	.701
		Sig. (2-tailed)	.807		.356	.013	.271	.444	.024
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_3	B Correlation	Pearson	.612	.327	1	.456	.272	.575	.706
		Sig. (2-tailed)	.060	.356		.185	.447	.082	.023
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_4	B Correlation	Pearson	.373	.747	.456	1	.373	.286	.787
		Sig. (2-tailed)	.289	.013	.185		.289	.423	.007
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_5	B Correlation	Pearson	.444	.386	.272	.373	1	.299	.690
		Sig. (2-tailed)	.198	.271	.447	.289		.402	.027
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_6	B Correlation	Pearson	.512	.274	.575	.286	.299	1	.672
		Sig. (2-tailed)	.130	.444	.082	.423	.402		.033
		N	10	10	10	10	10	10	10
otal	T Correlation	Pearson	.672	.701	.706	.787	.690	.672	1
		Sig. (2-tailed)	.033	.024	.023	.007	.027	.033	
		N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sambungan Lampiran

Correlations

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\SKRIPSI AMIN\SKRIPSI\UJI VALIDITAS TURNOVER INTENTION.sav

			Correlations						
			Bu tir_1	Bu tir_2	Bu tir_3	Bu tir_4	Bu tir_5	Bu tir_6	Tot al
utir_1	B	Pearson	1	.59	.38	.68	.71	.36	.80
		Correlation		2	5	4	1	8	9
		Sig. (2-tailed)		1	2	9	1	6	5
	N		10	10	10	10	10	10	
utir_2	B	Pearson	.59	1	.43	.67	.44	.17	.71
		Correlation	2		3	4	4	3	9
		Sig. (2-tailed)	1		1	3	8	4	9
	N		10	10	10	10	10	10	
utir_3	B	Pearson	.38	.43	1	.50	.38	.29	.64
		Correlation	5	3		0	5	9	9
		Sig. (2-tailed)	2	1		1	2	2	2
	N		10	10	10	10	10	10	
utir_4	B	Pearson	.68	.67	.50	1	.68	.69	.93
		Correlation	4	4	0		4	7	4
		Sig. (2-tailed)	9	3	1		9	5	0
	N		10	10	10	10	10	10	
utir_5	B	Pearson	.71	.44	.38	.68	1	.55	.81
		Correlation	1	4	5	4		2	5
		Sig. (2-tailed)	1	8	2	9		8	4
	N		10	10	10	10	10	10	
utir_6	B	Pearson	.36	.17	.29	.69	.55	1	.67
		Correlation	8	3	9	7	2		0
		Sig. (2-tailed)	6	4	2	5	8		4
	N		10	10	10	10	10	10	
total	T	Pearson	.80	.71	.64	.93	.81	.67	1
		Correlation	9	9	9	4	5	0	
		Sig. (2-tailed)	5	9	2	0	4	4	
	N		10	10	10	10	10	10	

Correlations

			Bu tir_1	Bu tir_2	Bu tir_3	Bu tir_4	Bu tir_5	Bu tir_6	Tot al
utir_1	B Correlation	Pearson	1	.59	.38	.68	.71	.36	.80
		Sig. (2-tailed)		.07	.27	.02	.02	.29	.00
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_2	B Correlation	Pearson	.59	1	.43	.67	.44	.17	.71
		Sig. (2-tailed)	.07		.21	.03	.19	.63	.01
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_3	B Correlation	Pearson	.38	.43	1	.50	.38	.29	.64
		Sig. (2-tailed)	.27	.21		.14	.27	.40	.04
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_4	B Correlation	Pearson	.68	.67	.50	1	.68	.69	.93
		Sig. (2-tailed)	.02	.03	.14		.02	.02	.00
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_5	B Correlation	Pearson	.71	.44	.38	.68	1	.55	.81
		Sig. (2-tailed)	.02	.19	.27	.02		.09	.00
		N	10	10	10	10	10	10	10
utir_6	B Correlation	Pearson	.36	.17	.29	.69	.55	1	.67
		Sig. (2-tailed)	.29	.63	.40	.02	.09		.03
		N	10	10	10	10	10	10	10
otal	T Correlation	Pearson	.80	.71	.64	.93	.81	.67	1
		Sig. (2-tailed)	.00	.01	.04	.00	.00	.03	
		N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\SKRIPSI AMIN\SKRIPSI\UJI RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR.sav

Scale: ALL VARIABLES**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\SKRIPSI AMIN\SKRIPSI\UJI RELIABILITAS BUDAYA KERJA.sav

Scale: ALL VARIABLES**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Acer\Desktop\SKRIPSI AMIN\SKRIPSI\UJI RELIABILITAS TURNOVER INTENTION.sav

Scale: ALL VARIABLES**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

IDENTITAS RESPONDEN

No. Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja (Tahun)	Jabatan
	Andi	L	1	2	Supir
	Sofyan	L	2	1	Supir
	Paiman	L	9	1	Supir
	Suherman	L	0	3	Supir
	Eko	L	9	2	Supir
	Hepiyanto	L	1	3	Supir
	Sariansyah	L	9	3.5	Supir
	Dani	L	7	2	Supir
	Legimun	L	0	3.5	Supir
0	Edison	L	1	3.5	Supir
1	Rahman	L	2	1	Supir
2	Margono	L	5	1	Supir
3	Putra	L	0	3.5	Supir
4	Basuki	L	1	3.5	Supir
5	Ismail H.	L	0	2	Supir
6	Ismail S.	L	2	2	Supir
7	Supriono	L	0	1	Supir
8	Zuliadi	L	1	2	Supir
9	Herman	L	5	3.5	Supir
0	Ramlan	L	2	3	Supir
1	Pri Setiawan	L	8	3.5	Supir
2	Arifin	L	9	3.5	Supir
3	Sugimin	L	5	3.5	Supir
4	Andi	L	1	2	Supir
5	Sangkot	L	0	1	Kepala Mekanik
6	Wahyu	L	7	1	Pembantu Mekanik
7	M. Latep	L	8	3	Tambal Ban
8	Sahlan	L	1	3	Tambal Ban

9	Ramadhani	L	0	3.5	Supir Servis
0	Fadlan	L	9	3.5	Supir Servis
1	Supriono P.	L	5	3	Teknisi Listrik
2	Junaidi	L	0	3	Mekanik
3	Ade Afrianda	L	7	4	Sekurity
4	Heri P.	L	8	3	Sekurity
5	M. Fadli	L	9	1	Sekurity
6	Juliono	L	0	2	Sekurity
7	M. Taufik	L	8	1	Sekurity
8	Yeni Novita Sari	P	8	3.5	Adm Penjualan
9	Indra P.	L	0	3.5	Trip DO
0	Hafis Syahputra	L	9	1	Kasir
1	Yatini	P	8	2	Office Girl
2	Nazli	L	5	3.5	Operator Timbangan
3	Idris	L	1	2	Adm Logistik
4	Lorenty Tampubolon	P	0	3.5	Adm
5	Edi Suasa	L	0	3	SPV Transport
6	Asniati	P	8	2	Office Girl
7	Amri Syahrial	L	7	3.5	Kepala Lab
8	Supriadi L.	L	2	3.5	Logistik
9	Hasbullah	L	8	3.5	Admin Lab
0	Asep	L	5	2.5	Manager
1	Didi Mauludin	L	5	2.5	Mekanik Crusser
2	Mamat	L	2	2.5	Kepala Mekanik Crusser
3	Aep Saepudin	L	5	2	Mekanik Crusser
4	Yusdianto	L	2	4	Mekanik Crusser
5	Kurniawan	L	7	4	Operator Loader
6	Subur	L	1	4	Operator Alat Berat
7	Henri Sembiring	L	2	3	Operator Alat Berat
8	Irwansyah	L	7	2.5	Supir Langsir
9	M. Agus Dianda	L	4	4	Operator Produksi Crusser

0	Andi Wahyudi	L	3	2	Operator
1	Herwanto	L	5	4	Operator
2	Norcet	L	5	4	Helper Crusser
3	Fahrudin	L	5	4	Helper Crusser
4	Gunawan	L	8	4	Helper Crusser
5	Ruslan	L	7	4	Helper Crusser
6	Amran	L	8	3.5	Helper Lapangan
7	Agus Rahmat Siregar	L	3	2.5	Quisi Lab
8	M. Khairi	L	5	1	Helper Batcingplant
9	T.M. Riskam Hamdi	L	4	1	Helper Batcingplant
0	Julian Helmi	L	8	4	Operator Batcingplant
1	Abbas	L	8	4	Sekurity
2	Tino	L	7	1	Sekurity
3	Adjie	L	8	1	Sekurity
4	Suhermanto	L	8	1	Sekurity
5	Habibi	L	2	3	Sekurity
6	Heri Yanto	L	1	0.6	Sekurity
7	Dahlan	L	8	3	Pengawas Sekurity
8	Agus S.S.	L	8	3	Pengawas Sekurity
9	Endang Surbakti	L	2	4	Mekanik Ayakan Crusser
0	Sudirman	L	5	2.5	Supir Langsir
1	Steven	L	3	2	Kepala Logistik
2	Yenilolita	P	2	4	HRD

TABULASI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

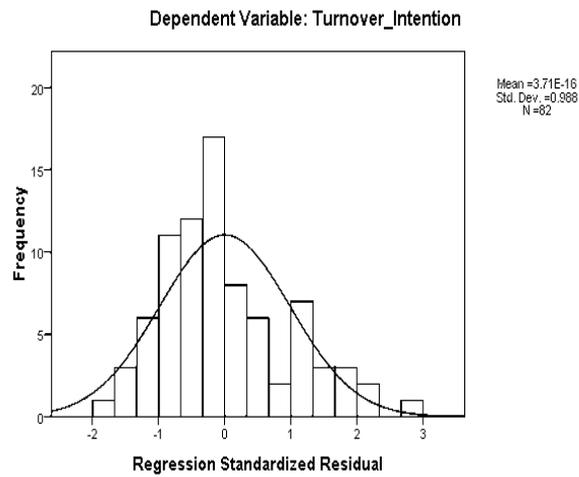
No. Resp	Pengembangan Karir							Budaya Kerja							<i>Turnover Intention</i>						
							Total (X ₁)							Total (X ₂)							Total (Y)
1							36							2							14
2							23							2							20
3							28							0							13
4							28							1							17
5							28							4							13
6							22							1							17
7							27							1							16
8							31							6							14
9							19							4							26
10							37							4							13
11							25							2							15
12							26							8							17
13							27							3							15
14							28							0							15
15							25							1							14
16							20							6							23
17							19							4							25
18							28							5							15
19							14							2							21
20							13							2							22
21							37							5							13
22							18							7							23
23							37							4							16
24							36							4							14
25							28							19							17
26							25							7							18

Lampiran 8

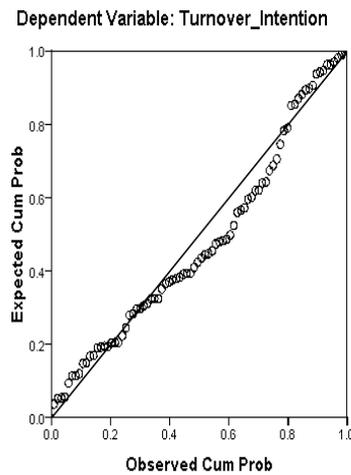
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstan dardized Residual
N	82

Normal	Mean	.000000	
Parameters ^a		0	
	Std. Deviation	2.02736	
		313	
Most	Extreme	Absolute	.113
Differences		Positive	.113
		Negative	-.049
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.022	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.247	

a. Test distribution is Normal.

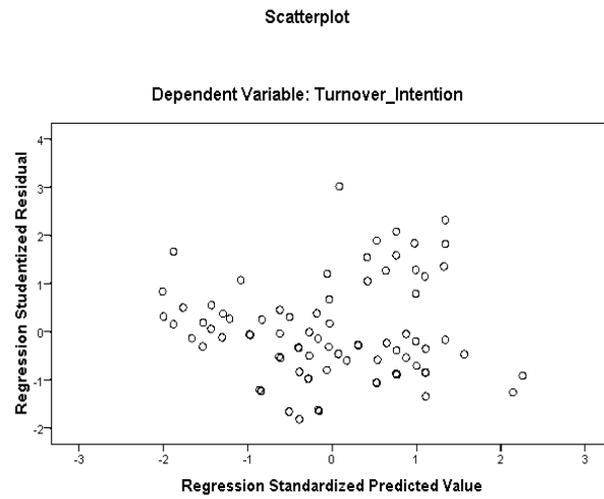
2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Pengembangan_K	.495	2.020
	Budaya_Kerja	.495	2.020

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sambungan Lampiran

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.627	2.053	1.934

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengembang_Karir

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 9

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.553	1.245		.25	.000
Pengembangan_Karir	-.004	.057	-.517	5.358	.000
Budaya_Kerja	-.017	.089	-.343	3.559	.001

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

2. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	582.696	2	291.348	69.134	.000 ^a
Residual	332.926	79	4.214		
Total	915.622	81			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

3. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.627	2.053	1.934

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 10

TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 11

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Tingkat butir	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 702/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 20/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Ade Amin
NPM : 1505161065
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sdm

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Tingginya jumlah turnover intention sepanjang tahun 2019 yang disebabkan pengembangan karir karyawan tidak menjanjikan dan budaya kerjayang tidak sesuai dengan budaya kerja gotong royong atau tolong menolong
2. Kinerja karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan karena di sebabkan tingkat pendidikan yang begitu rendah dan keterampilan kerja karyawan kurang kreatif sehingga target kerja tidak tercapai
3. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan sarana produksi dan teknolgi kerja tidak memadai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Perkembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan
2. Kinerja Karyawan Pada Tahun 2019 Mengalami Penurunan
3. Sarana Produksi Dan Teknologi Kerja Mengalami Kerusakan Yang Menghambat Pekerjaan Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Q Ton Indonesia Grup

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Ade Amin)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 05 - 12 - 20..19

ada Yth.
ak Dekan
ultas Ekonomi dan Bisnis
v. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

amu'alaikum Wr, Wb

yang bertanda tangan dibawah ini :

Lengkap :

M	U	H	A	M	M	A	D	A	D	E	A	M	I	N					
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--

1	5	0	5	1	6	1	0	6	5										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

l/tgl Lahir :

S	T	A	B	A	T	L	A	M	A	B	A	R	A	T					
3	0	-	1	2	-	1	9	9	6										

m Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

ahasiswa :

D	U	S	U	N	P	A	S	A	R	B	A	T	U	S	T	A	B		
A	T	L	A	M	A	B	A	R	A	T									

Penelitian :

P	t	Q	t	o	n	I	n	d	o	n	e	s	i	a					

Penelitian :

D	U	S	U	N	P	A	S	A	R	B	A	T	U	S	T	A	B		
A	T	L	A	M	A	B	A	R	A	T									

n kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .
aya lampirkan syarat-syarat lain :
rip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
si SPP tahap berjalan.
ah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
etua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(MUHAMMAD ADE AMIN)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
NPM : 1505161065
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 05.12.2019.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MSU

Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 415 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 28 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
N P M : 1505161065
Semester : X (Eks)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Qton Indonesia

Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN,SE.,MSi.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :28 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Dekan

H. JANURLI,SE.,M.M.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.

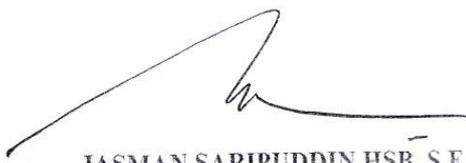
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
 N.P.M : 1505161065
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. Q TON INDONESIA *Kegrus pnbk*

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/1/20	Ditormix proposal penulisan	f	
	CBM Mekanik Zumber dr	f	
	variabel X_1 dan X_2 dan	f	
	dibuat secara otomatis serta	f	
	konsisten.	f	
	Perumusan dan tujuan harus	f	
	di perbaiki.	f	
	konsep dan definisi	f	
	Definisi Tujuan dan Manfaat -	f	
	faktor dan keterkaitan variabel	f	
	Definisi Operasional Zumber dr	f	
	variabel X_1 dan X_2	f	
	variabel di perbaiki dan	f	
	kegunaannya variabel jumlah	f	
	Uji hipotesis, Uji t dan Uji F		
	dibuat jumlahnya		
	Ditormix proposal di perbaiki		
	dan 3 atau lebih Dora FFB		

Medan, Januari 2020
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 17 Februari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen nerangkan bahwa :

N a m a : MUHAMMAD ADE AMIN
N .P.M. : 1505161065
Tempat / Tgl.Lahir : Stabat , 30 Desember 1996
Alamat Rumah : Dusun Psr Batu Stabat Lama Barat
JudulProposal :PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT.Q TON INDONESIA

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul:	<i>Ade</i>
Bab I	<i>Pernyataan Masalah / 1. Latar Belakang & Permasalahan</i>
Bab II	<i>Pernyataan Masalah</i>
Bab III	
Lainnya	<i>Tabel & Data & Grafik & lain-lain</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Secretaris

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 17 Februari 2022** menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
N .P.M. : 1505161065
Tempat / Tgl.Lahir : Stabat , 30 Desember 1996
Alamat Rumah : Dusun Psr Batu Stabat Lama Barat
JudulProposal :PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT.Q TON
INDONESIA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.**

Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

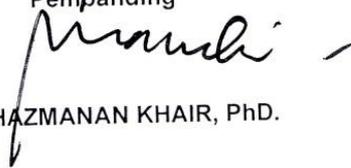
Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

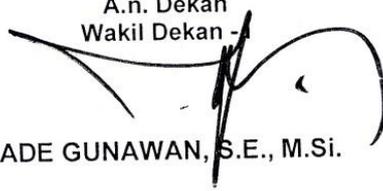
Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pemanding


HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

UMSU

Umat Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan
tanggalnya

Nomor : 415 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.QTON INDONESIA
Jln.Dusun Psr Batu Stabat Lama Barat
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

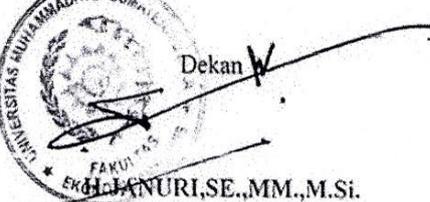
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
Npm : 1505161065
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Qton Indonesia

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
EKHANI NURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal



PT. QTON INDONESIA DIVISI GOHOR

Jalan Medan Banda Aceh.Gohor. Stabat

Nomor : 029 / MPro / Ghr / II / 2020

Lamp :

Hal : PERMOHONAN IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth :

Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di - M e d a n

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat permohonan dari Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk Izin Riset Pendahuluan di PT Qton Indonesia Devisi Gohor Stabat, guna penyusunan Skripsi.

Adapun nama yang melaksanakan riset tersebut adalah :

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN

Npm : 1505161065

Jurusan : Majemen

Semester : X (eks)

Berkeanaan hal tersebut diatas dengan ini pihak kami meyetujui permohonan Izin Riset pendahuluan tersebut sepanjang tidak mengganggu tugas rutin perusahaan, sesuai dengan tata tertib atau kedisiplinan Perusahaan PT. Qton Indonesia Devisi Gohor..

Demikian surat ini disampaikan , atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Stabat, 5 Februari 2020.

PT. QTON INDONESIA
DEVISI GOHOR


Manajer Produksi



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1097 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Rajab 1441 H
02 Maret 2020 M

Kepada Yth.
Bapak /Ibu Pimpinan
PT.Q TON INDONESIA
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
N P M : 1505161065
Semester : X (Eks)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Qton Indonesia

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertiagal.

PT. QTON INDONESIA DIVISI GOHOR
Jalan Medan Banda Aceh.Gohor. Stabat

nomor : 035 / MPro / Ghr / II / 2020
amp :
al : PERMOHONAN MENYELESAIKAN IZIN RISET

kepada Yth :
Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat permohonan dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk Izin Riset Pendahuluan di PT Qton Indonesia Divisi Gohor Stabat, guna penyusunan Skripsi.

Adapun nama yang melaksanakan riset tersebut adalah :

Nama : MUHAMMAD ADE AMIN
Npm : 1505161065
Jurusan : Majemen
Semester : X (eks)

Berkenaan hal tersebut diatas dengan ini pihak kami meyetujui permohonan Izin Riset tersebut sepanjang tidak mengganggu tugas rutin perusahaan, sesuai dengan tata tertib atau kedisiplinan Perusahaan PT. Qton Indonesia Divisi Gohor..

Demikian surat ini disampaikan , atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Stabat, 5 Mei 2020
PT. QTON INDONESIA
DEVISI GOHOR


Manajer Produksi