

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dimana era globalisasi saat ini sering kali memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kegiatan organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan-perubahan yang terjadi pada dunia bisnis yang begitu cepat, menuntut agar organisasi untuk lebih siap lagi dalam beradaptasi, memiliki ketahanan, dan sanggup melakukan perubahan arah dengan cepat. Dimana pada era globalisasi jumlah organisasi yang akan mengalami perubahan semakin meningkat dengan beriring waktu untuk dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan tersebut (Cummings & Worley, 2008). Maka dari itu organisasi harus lebih efisien, responsif terhadap persaingan dan harus menjaga kinerja.

Yang menjadi salah satu faktor sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri baik itu di institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci dari sebuah keberhasilan institusi maupun organisasi yang menentukan perkembangannya. Dimana pada hakikatnya, yang dipekerjakan organisasi di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri. (Greer, Charles R. Strategi and Human Resources: a General Managerial Perspective. New Jersey: Prentice Hall, 1995:31)

Ketika perusahaan akan menghadapi persaingan di era global, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus lebih memperhatikan kualitas karyawannya agar kinerja organisasi tetap konsisten dan efektif dalam mencapai tujuan (Inayati & Pella, 2011). Perusahaan yang unggul, akan menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai dari bagian keseluruhan dalam pengoprasian organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai mana di

sebut dengan *Human Capital* yaitu manusia atau karyawan sebagai modal berupa aset yang paling penting dalam melihat perusahaan bisa bertahan atau tidaknya (Noe, 2003).

Di organisasi, SDM menjadi pusat perhatian yang sangat penting karena jika karyawan mengalami ketidakpuasan maka akan diikuti oleh perilaku-prilaku yang negatif pada produktivitas perusahaan, seperti kenaikan tingkat ketidakhadiran, menurunnya performa kinerja, dan akan meningkatnya angka *turnover* pada organisasi (Newstrom & Davis, 2003). Peristiwa seperti ini akan terjadi ketika mulai adanya intensi pada diri karyawan untuk berhenti bekerja atau meninggalkan organisasi (*turnover intention*) dimana akan menimbulkan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan.

Didalam organisasi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* oleh pegawai. *Turnover Intention* adalah sebuah niatan atau keinginan pegawai untuk berpindah dari institusi maupun organisasi ke institusi maupun organisasi lainnya. Pada dasarnya anggota hanya mempunyai keinginan untuk pindah saja akan tetapi belum sampai ke tahap realisasinya yaitu untuk meyakinkan pegawai berpindah dari satu institusi maupun organisasi ke institusi maupun organisasi yang lainnya. *Turnover Intention* yang angkanya tinggi dapat mengakibatkan sebuah organisasi berdampak pada kinerja menjadi terhambat dan tidak efektif, dimana pada dasarnya perusahaan akan sering kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih kembali karyawan baru yang menggantikan karyawan tersebut (Aamodt, 2004).

Berdasarkan pengalaman penulis selama PKL kurang lebih satu bulan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, penulis mengamati lingkungan non fisik terjadi sangatlah harmoni, interaksi yang sangat akrab seakan rekan team yang terikat, dan siraturahmi yang sangat kuat. Tetapi di lingkungan fisik jarak work spacenya terlalu dekat sehingga ada beberapa pegawai yang tidak betah dimeja kerjanya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sesuatu yang ada pada

pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya ketika melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan dibebankan (Nitisemito, 1996 :1999). Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan ketidak betahan karyawan terhadap perusahaan maupun pekerjaannya dan akan menurunnya tingkat kedisiplinan dan meningkatnya angka turnover intention dikalangan pegawai (Handoko, 1985:200). Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Arifin Selaku Kasubag Kepegawaian Disbudpar Kota Bandung, tidak jarang PNS disini melakukan mutasi dengan tujuan pribadinya akan tetapi atasan harus tetap mempertahankan dengan berbagai cara seperti rotasi jabatan dengan tujuan untuk mengurangi kejenuhan dari pekerjaan dan menambah pengalaman.

Maka dari itu organisasi harus meminimalisir hal tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Karena pengembangan karir secara spesifik adalah kepuasan terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, pengembangan karir akan meningkatkan dari keseluruhan performa organisasi dan meningkatkan loyalitas pegawainya. Karir merupakan suatu cara perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan pola karyawan dalam pekerjaan sepanjang waktu kehidupan kerjanya, adapun cara perusahaan untuk menentukan tahapan karir karyawannya dan disetiap tahapan tersebut biasanya terkait dengan kebutuhan pribadi maupun usia karyawan tersebut (Ivancevich, 2001 : 429).

Adanya unsur aparatur di negara atau biasanya disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan instansi pemerintahan yang tidak terlepas dari bagian sumber daya manusia dan tidak dapat dipisahkan dari tuntutan tersebut, sehingga perlunya pengamatan dan pengkondisian terhadap sistem kerjanya ketika menjalankan tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan negara maupun instansi. Menurut Dharma Setyawan Salam (2012:180) bahwa seseorang yang bekerja di instansi pemerintahan atau disebut juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan diangkat jabatannya maupun pangkatnya, akan diangkat berdasarkan prinsip profesionalisme yang ada pada dirinya sesuai dengan

prestasi kerja, kompetensi, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan secara objektif tanpa memandang maupun membedakan jenis kelamin, agama, suku, golongan, atau ras. Maka dari itu instansi perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya secara periodik yang tidak terlepas pada masa yang akan datang maupun masa lalu.

Sebagaimana yang kita tahu, bahwa dalam ranah personalia harus terus dijaga dinamika organisasi agar tetap harmonis dan *well balanced*, salah satu hal yang lumrah dilakukan yakni mutasi, rotasi, bahkan hingga promosi. Salah satu yang dapat diambil sebagai contoh adalah mutasi, hal ini dilakukan untuk merotasi pegawai berdasarkan pemindahan fungsi, tugas, struktural, dari suatu pekerjaan yang biasa ia lakukan ke pekerjaan lain. Tujuan dari dilakukannya tindakan mutasi ialah sebagai bentuk dari suatu pemeliharaan aset personalia berdasarkan banyak pertimbangan umum dan khusus.

Berdasarkan pada Pasal 197 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada 4 April 2019, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), bahwa pemerintah pusat serta regional berhak untuk melakukan suatu tindakan personalia yang dirasa wajib dilakukan untuk meningkatkan kualifikasi aparatur sipil negara.

Bentuk dari suatu mutasi sendiri memiliki banyak variasi, mulai dari bentuk mutasi Pusat atau Instansi Daerah, mutasi PNS antar Kabupaten/Kota dalam satu Provinsi, mutasi PNS antar Kabupaten/Kota antar Provinsi, dan antar Provinsi, mutasi PNS Provinsi/Kabupaten/Kota ke Instansi pusat atau sebaliknya, mutasi PNS antar Instansi pusat, dan mutasi ke perwakilan NKRI di luar negeri. Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di lapangan dapat dilihat disiplin di Disbudpar Kota Bandung mengalami adanya masalah, yaitu seperti keterlambatan karyawan ketika jam masuk kantor, mengambil jam pulang kerja sebelum pada waktunya, dan absensi pegawai yang sering terjadi. Terlihat diambil dari fasilitas absensi *fringerprint* selama

caturwulan 85 hari bekerja terdapat 38 kali terjadi absensi, 1688 kali kejadian keterlambatan 1651 kali kejadian pulang sebelum jam tutup. berdasarkan data yang dilihat, dapat dikatakan tidak semua Pegawai Disbudpar Kota Bandung teridentifikasi melakukan pelanggaran absensi, keterlambatan, dan pulang lebih awal. Akan tetapi beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran dapat dibilang sudah cukup banyak, bahkan terdapat ada beberapa Pegawai yang sering melakukan pelanggaran tersebut secara berulang-ulang walaupun mereka tahu bahwa jika mereka melakukan pelanggaran tersebut maka gaji pokok mereka akan dipotong dari pelanggaran yang mereka lakukan tersebut.

Masalah lainnya terkait kedisiplinan di Disbudpar Kota Bandung, pada jam kerja ada pegawai yang tidur, dan ada juga yang merokok saat pada jam kerja, hal itu jelas melanggar aturan pemerintah. Berdasarkan Perwal (Peraturan Wali Kota) Kota Bandung Nomor 315 Tahun 2017 tentang kawasan larangan Tanpa Asap Rokok dalam pasal 5 sudah dijelaskan bahwa Kawasan Tanpa Asap Rokok seperti kawasan pada pelayanan kesehatan dan proses KBM, sarana rekreasi anak bermain dan tempat ibadah, zona angkutan umum dan fasilitas olahraga, serta area kerja dan fasilitas umum yang telah ditetapkan.

Artinya bahwa pegawai tidak boleh merokok di tempat kerja dan pegawai wajib mematuhi segala bentuk Ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin yang kuat dari pribadi pegawai maka akan terwujudnya peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal itupun sesuai dengan apa yang telah diungkapkan Simamora dalam Sinambela (2012:243) yaitu tujuan utama dari tindakan pendisiplinan yang telah ditetapkan yakni untuk menjamin aturan perilaku aparatur sipil negara berdasarkan aturan internal yang berlaku. Karena berbagai bentuk ketentuan yang telah disusun oleh organisasi merupakan tuntunan obligatif demi tercapainya tujuan dari organisasi yang mana merupakan goals dari suatu pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Arifin, selaku Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Data dan Informasi, Sekretariat Disbudpar Kota Bandung pada tanggal 11 Januari 2020 di kantor Disbudpar Kota Bandung mengenai permasalahan kedisiplinan pegawai mengenai dimensi kehadiran dengan indikator absensi dan tepat waktu. Walaupun absen kehadiran sudah menggunakan sidik jari (*fingerprint*), dan retina mata, Tetapi hanya 3 dari 76 pegawai yang hadir tepat waktu dan tidak ada satupun pegawai pulang tepat waktu terlihat juga ada 3 orang yang melakukan absensi dilihat dari absensi *fingerprint* pada bulan Desember 2019. Hal itu jelas melanggar Perwal Kota Bandung No. 667 Tahun 2016 Mengenai Disiplin Kehadiran ASN dalam Pasal 2 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja seperti berikut :

1. ASN wajib menaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.
2. Hari masuk kerja sebagaimana yang telah ditetapkan pada ayat (1) ditetapkan 5 (lima) hari masuk kerja perminggu, mulai dari hari senin sampai dengan di hari Jumat dan pada 6 (enam) hari masuk kerja perminggu dimulai dari hari Senin sampai dengan dihari Sabtu.
3. Setiap ASN wajib memenuhi jam kerja paling kurang 37:30 (tiga puluh tujuh jam,tiga puluh menit) perminggu.
4. Jam Masuk Kerja sebagaimana yang telah ditetapkan pada ayat (2) akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Jam Masuk Kerja yang bekerja pada 5 (lima) hari masuk kerja (termasuk sekolah) :
 - 1) Jam kerja dimulai pada hari Senin sampai dengan Hari Kamis, mulai dari pukul 08.00 – 16.30 WIB
Dan dapat Istirahat pada pukul 12.00 – 13.00 WIB
 - 2) Sedangkan dihari Jum'at, Dimulai pada pukul 07.30 – 16.30 WIB, dengan pdeskripsi terdapat break time pada pukul 11.30 – 13.00 WIB

Selain itu untuk lebih memperkuat data, peneliti melakukan survey awal menggunakan metode mini kuesioner secara manual pada 24 Februari 2020 di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang bertujuan untuk dapat mengetahui dan memperkuat variabel yang akan diambil oleh peneliti. Responden berjumlah 12 orang dari masing-masing bidang yang ada di Disbudpar. Berikut peneliti lampirkan pertanyaan dan hasil dari kuesioner tersebut :

Apakah lingkungan kerja yang kurang baik memungkinkan Bapak/Ibu untuk berpindah ke instansi/lembaga yang lain?

12 tanggapan



Gambar 1.1

Hasil Mini Kuesioner 1

Di Disbudpar Kota Bandung pada 24 January 2020

Apakah pengembangan karir yang kurang baik (tidak jelas) memungkinkan Bapak/Ibu untuk berpindah ke instansi/lembaga yang lain?

12 tanggapan



Gambar 1.2

Hasil Mini Kuesioner 2

Di Disbudpar Kota Bandung pada 24 January 2020

Menurut Bapak/Ibu apakah di Disbudpar Kota Bandung sudah memberikan lingkungan kerja yang memadai?
12 tanggapan



Gambar 1.3

Hasil Mini Kuesioner 3

Di Disbudpar Kota Bandung pada 24 January 2020

Menurut Bapak/Ibu apakah di Disbudpar Kota Bandung sudah memberikan layanan yang baik dalam tahapan pengembangan karir?
12 tanggapan



Gambar 1.4

Hasil Mini Kuesioner 4

Di Disbudpar Kota Bandung pada 24 January 2020

**Jika lingkungan kerja dan pengembangan karir di Disbudpar Kota Bandung kurang baik, apakah Bapak/Ibu tetap ingin bekerja disana?
12 taggapan**



Gambar 1.5

Hasil Mini Kuesioner 5

Di Disbudpar Kota Bandung pada 24 January 2020

Sumber : Diolah peneliti (2020)

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih memilih ada niatan ingin pindah ke instansi/lembaga lain dibandingkan harus tetap bekerja di lingkungan yang kurang baik pada pertanyaan pertama yaitu 92% dan 8% sisanya memilih untuk bertahan. Pada pertanyaan kedua 83% responden juga lebih memilih ada niatan ingin pindah ke instansi/lembaga lain jika pada pengembangan karir yang kurang baik (tidak jelas) dan 17% sisanya memilih untuk bertahan. Dipertanyaan ketiga 92% responden menyatakan bahwa di Disbudpar Kota Bandung sudah memberikan lingkungan kerja yang memadai dan 8% sisanya menyatakan belum memberikan lingkungan kerja yang memadai. Pada pertanyaan keempat juga 75% responden menyatakan bahwa di Disbudpar Kota Bandung sudah memberikan layanan yang baik dalam tahapan pengembangan karir dan 25% sisanya menyatakan di Disbudpar Kota Bandung belum memberikan layanan yang baik dalam tahapan pengembangan karir. Kemudian pada pertanyaan kelima terdapat 50% responden memilih tetap bekerja di Disbudpar Kota Bandung walaupun lingkungan kerja dan pengembangan karir kurang baik dan 42% sisanya memilih untuk tidak tetap bekerja disana jika lingkungan kerja dan

pengembangan karir kurang baik dan 8% sisanya memungkinkan bisa tetap bertahan ataupun tidak.

Seorang responden bernama Farah Nursufi menuturkan bahwa menurutnya yang memiliki pengaruh lebih kuat sehingga pegawai ingin pindah ke instansi/lembaga lain yakni *Work Environment* karena dengan *Work Environment* yang nyaman, kondusif dan harmonis bekerja dapat berjalan dengan maksimal. Seorang responden bernama Eka Lestari juga berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat karena kenyamanan kerja menjadi hal utama untuk melakukan aktivitas di kantor dan berpengaruh dengan hasil kerja. Dan juga seorang responden bernama Indra Hendrawan juga menyatakan lingkungan kerja di pemerintahan sendiri yang dapat mempengaruhi, karena bekerja bisa maksimal di lihat dari segi aspek kondusif, nyaman sesama pegawai dan pimpinan. Kemudian seorang responden yang bernama Didin Saepudin menurutnya yang memiliki pengaruh lebih kuat adalah pengembangan karir, karena karyawan dapat mengeksplorasi diri dan diapresiasi pada pekerjaannya. Seorang responden bernama Wawan Ruswan juga berpendapat bahwa pengembangan karir dapat mengembangkan potensi, pengalaman, dan rekan kerja yang baru. Dan juga seorang responden bernama Ani berpendapat bahwa pengaruh yang paling kuat adalah pada pengembangan karir karena untuk kesuksesan dalam karirnya. Beda hal nya dengan responden yang bernama Erin Ratnasari ia berpendapat bahwa yang memiliki pengaruh lebih kuat adalah tergantung pada kebutuhan masing-masing individu (pegawai) jika kebutuhan untuk mencari pengalaman lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kuat, sedangkan jika kebutuhan utamanya adalah ekonomi pengembangan karir memiliki pengaruh lebih kuat. berdasarkan rumusan masalah tersebut, sehingga dengan berbagai pertimbangan peneliti tertarik merumuskan judul penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG”**

B. Identifikasi Masalah

Berkaca terhadap permasalahan yang telah di uraikan, peneliti dapat mereduksi permasalahan yang umumnya dihadapi oleh Disbudpar Kota Bandung terhadap *Turnover Intention* pada pegawainya sebagai berikut :

1. Dengan adanya indikasi *Turnover Intention* yang terjadi akan mengakibatkan menurunnya produktivitas pada instansi/lembaga.
2. PNS yang ingin melakukan mutasi tergantung pada dirinya sendiri pada aspek yang telah ditetapkan.
3. Di Disbudpar Kota Bandung pegawai sering melakukan pelanggaran atau tidak menaati peraturan yang telah tersedia.
4. Lingkungan kerja fisik yang belum baik di Disbudpar Kota Bandung.
5. Di Disbudpar Kota Bandung sering melakukan rotasi jabatan pertahunnya.
6. Disetiap tahunnya ada pegawai Disbudpar yang mengajukan mutasi.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang ditimbulkan oleh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pegawai di Disbudpar Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang ditimbulkan oleh *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pegawai di Disbudpar Kota Bandung?
3. Seberapa besar *Work Environment* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pegawai di Disbudpar Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji Pengaruh *Work Environment* di DisBudPar Kota Bandung?
2. Untuk menguji Pengaruh *Career Development* di DisBudPar Kota Bandung?
3. Untuk dapat mengetahui seberapa besaran Pengaruh *Work Environment* dan *Career Development* yang ditimbulkan terhadap *Turnover Intention* secara bersamaan pada pegawai di DisBudPar Kota Bandung?

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Untuk penulis

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan untuk menambahnya wawasan dan ilmu pengetahuan penulis pada bidang MSDM.

2. Untuk lembaga pemerintahan

Adapun manfaat penelitian ini bagi lembaga pemerintahan maupun organisasi adalah sebagai dasar bahan pertimbangan dalam pengembangan organisasi secara optimal yaitu dengan cara pengambilan keputusan dan menentukan beberapa kebijakan di dalam lingkup Personalia, dalam hal ini jika organisasi ingin mencapai tujuannya yang telah ditetapkan dengan cara memperhatikan lingkungan pekerjaan dan pengembangan karir pada organisasi tersebut.

3. Untuk penelitian berikutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dari wacana karya ilmiah dan juga dapat dijadikan referensi atau gambaran untuk pengembangan karya tulis ilmiah berikutnya, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention*.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Work Environment* (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan bukunya, Nitisemito (2000) mengemukakan “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada atau yang dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa jenis lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 yaitu, lingkungan fisik adalah sesuatu yang mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung pada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yakni suatu hubungan yang berkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan atasan dengan bawahan.

Jika suatu hubungan itu dikatakan baik dapat menurunkan *Turnover Intention*, baik dilingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai maka akan semakin menurunnya angka turnover intention. Dalam hal ini akan disebabkan oleh meningkatnya loyalitas pada diri karyawan dan juga kesediaan untuk bertahan pada diri pegawai jika lingkungan tempat ia bekerja telah dianggap baik untuk dirinya. Angka *turnover* yang tinggi akan berdampak negatif pada organisasi maupun perusahaan, adapun cara untuk mengetahui angka *turnover intention* adalah dengan menilai kepuasan kerja itu sendiri yaitu dari lingkungan kerja organisasi ataupun perusahaan tersebut.

2. Pengaruh *Career Development* (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Siagian (2010 : 169), pengembangan karir adalah ketika seseorang pekerja dipindahkan dari satu pekerjaannya ke pekerjaan lainnya akan mendapatkan tanggung jawab yang lebih kompleks, meningkatnya tingkatan hierarki jabatan serta akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar pula. Menurut Manullang (2001 : 153), pengembangan karir yaitu naiknya jabatan pekerja, menerima otoritas dan otonomi yang lebih besar dari sebelumnya. Sedangkan menurut Rivai (2009 : 199) pengembangan karir terjadi saat pegawai yang dimutasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya akan mendapat upah yang lebih tinggi, beban otoritas, dan level pekerja itu sendiri. Pada umumnya organisasi memberikan pada pekerja sebagai *reward*, hadiah atau *reward system* atas usaha dan *achievement* yang telah dilampauinya.

Setiap pegawai mendampakan pengembangan karir karena selalu dipandang sebagai sebuah penghargaan atas keberhasilan yang telah dilakukan seorang pekerja dan sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam menjalankan kewajibannya dalam tugas-tugas maupun jabatan yang dipangku sebelumnya, sebagaimana pengakuan atas kemampuannya dan potensi yang bersangkutan untuk bisa menduduki posisi yang lebih tinggi lagi dalam organisasi. Pengembangan karir akan terjadi tidak hanya bagi

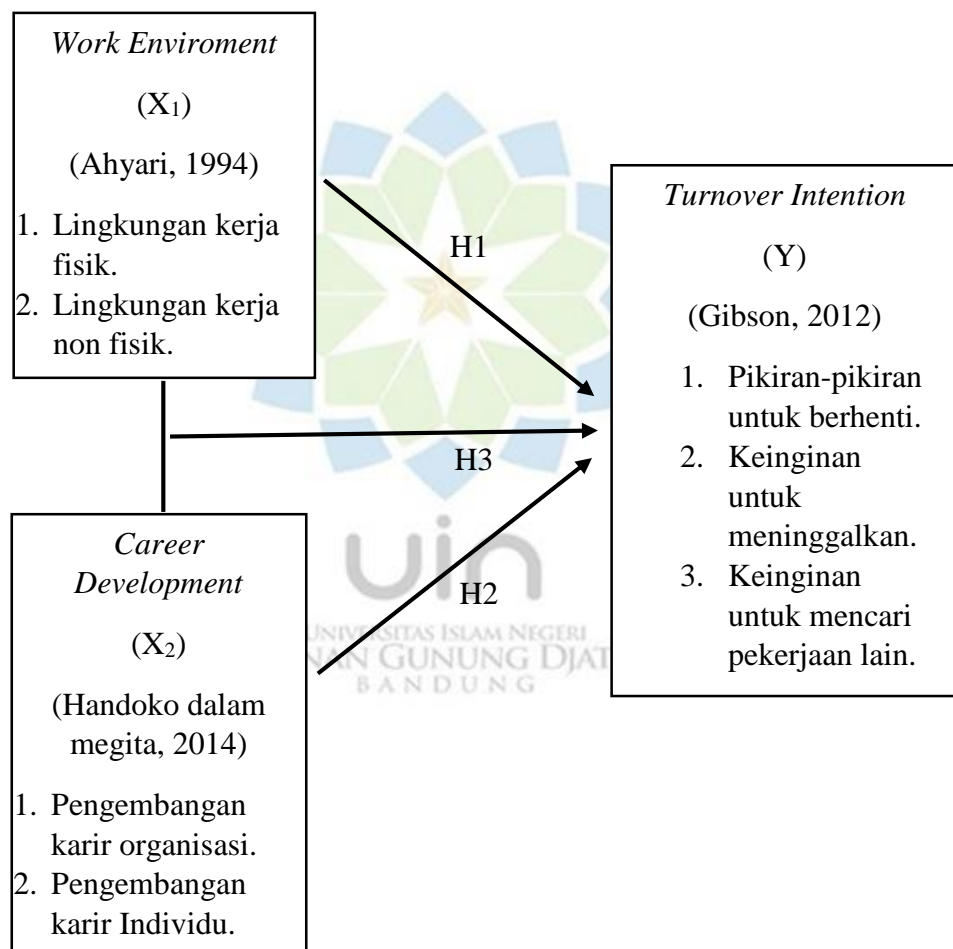
mereka yang memiliki jabatan manajerial, akan tetapi juga akan terjadi pada mereka yang pekerjaannya bersifat non-manajerial maupun teknikal. Siagian (2010 : 170) mengungkapkan bahwa pada umumnya organisasi menggunakan dua kriteria utama dalam menentukan pengembangan karir seseorang yaitu Prestasi Kerja, jika pengembangan karir yang dilihat dari prestasi kerja akan menggunakan dari hasil penilaian atas hasil kerjanya yang sangat baik dan sering digunakan dalam promosi maupun jabatan. Dengan kata lain promosi tersebut dapat didasarkan sebagai penghargaan atau *reward* organisasi atas prestasi kerja anggotanya. akan tetapi promosi harus didasarkan juga pada pertimbangan yang lainnya, yaitu dengan perhitungan yang sangat matang atas potensi kemampuannya yang berkaitan dengan menduduki posisi yang lebih tinggi lagi. Sedangkan pengembangan karir berdasarkan pada Senioritas adalah pekerja yang kerjanya paling lama akan lebih berhak dalam pengembangan karirnya. Karena pekerja telah menunjukkan loyalitas yang sangat tinggi terhadap organisasinya.

3. Pengaruh *Work Environment* (X₁) dan *Career Development* (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Intention memiliki arti tersendiri yaitu adanya niatan atau siasat yang muncul pada diri tiap individu untuk melakukan suatu hal. Sedangkan *turnover* merupakan tindakan yang dapat di artikan sebagai berhenti/keluarinya seseorang dari tempat kerjanya saat ini dan dilakukan dengan sukarela tanpa adanya penyesalan. Sedangkan menurut Zelfane (1994) dalam Kurniasari (2004) mengungkapkan suatu siasat yang muncul dimana siasat tersebut menjadi kecendrungan yang diambil oleh karyawan untuk berhenti dari tempat ia bekerja saat ini.

Ketika lingkungan kerja yang baik dan juga pengembangan karir yang baik pula pada pegawai akan terbentuknya sistem atau mekanisme yang dapat meningkatkan angka kenyamanan pegawai pada organisasi. Pegawai yang merasakan nyaman pada organisasinya dan kebutuhannya

dalam menjalankan tugas selalu terpenuhi akan meningkatkan tingkat komitmen serta dedikasi tinggi, yang mana pada akhirnya karyawan tersebut tidak akan memunculkan suatu siasat untuk keluar dari tempat bekerjanya. Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan, bahwasanya merefleksikan hipotesis, yakni *Work Environment* serta *Career Development* secara simultan dapat berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.



Sumber : Diolah Peneliti (2020).

Gambar 1.6
Kerangka Pemikiran

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No. (1)	Peneliti (Tahun) (2)	Judul Penelitian (3)	Analisis Perbandingan (4)
1.	Fah Reza Ishaq (2012)	Pengaruh <i>Job Stress And Career Development</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Perusahaan P.T BNI (Persero) Tbk (Divisi Teknologi)	<p>Persamaan</p> <p>Variabel <i>Career Development</i> dan <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>Metode Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data berganda linier.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Variabel <i>Job Stress</i>.</p> <p>Studi Kasus di Lembaga Swasta sedangkan pada penelitian ini Studi kasus pada Lembaga Pemerintahan.</p>
2.	Bachruddin Saleh Luturlean (2017)	Kompensasi Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Kantor Badan Pengawas Pemilu	<p>Persamaan</p> <p>Variabel <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>Studi Kasus Pada Lembaga Pemerintahan.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Variabel Kompensasi.</p>

(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Ni Kadek Sudnanti, Ni Wayan Wijayanti (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Kayumanis Nusa Dua Private Villa dan SPA Bali	<p>Persamaan</p> <p>Variabel Pengembangan Karir dan <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>Metode Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data berganda linier.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Variabel Stres Kerja dan Pemberdayaan Karyawan. Studi Kasus di Lembaga Swasta sedangkan pada penelitian ini Studi kasus pada Lembaga Pemerintahan.</p>
4.	Dewa Gede Dharma Putra (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Mayaloka Villas Seminyak	<p>Persamaan</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>Metode Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data berganda linier.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Variabel Kepuasan Kerja. Studi Kasus di Lembaga Swasta.</p>

(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Sivella Firdaus, Muslichah Erna Widiana, Abdul Fattah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo	<p>Persamaan</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>. Metode Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data berganda linier.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasi. Studi Kasus di Lembaga Swasta sedangkan pada penelitian ini Studi kasus pada Lembaga Pemerintahan.</p>
6.	Fatkhurahman Arliansyah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat)	<p>Persamaan</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>. Metode Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data berganda linier.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Variabel Kompensasi dan Stres kerja. Studi Kasus di Lembaga Swasta.</p>

(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Emma Rukmini, Susi Hendriani (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera)	Persamaan Variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan <i>Turnover Intention</i> . Perbedaan Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Studi Kasus di Lembaga Swasta sedangkan pada penelitian ini Studi kasus pada Lembaga Pemerintahan.
8.	Septian Chandra Pamungkas (2016)	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intentions</i> Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.	Persamaan Variabel <i>Turnover Intention</i> . Studi Kasus di Lembaga Pemerintahan. Metode Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data berganda linier. Perbedaan Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)
9.	Nurohma Afrianti, Purnamie Titisari, Handriyono (2018)	Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo	Persamaan Variabel <i>Turnover Intention</i> . Studi Kasus di Lembaga Pemerintahan. Perbedaan Metodologi Menggunakan Pendekatan <i>Causal Research Design</i> .

Sumber : Diolah peneliti (2020).

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang belum pasti dari penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan jawaban dari rumusan masalah penelitian tersebut. Selain itu hipotesis juga bisa diartikan sebagai jawaban sementara dari hubungan tiap variabel yang akan diuji. Hipotesis harus memiliki pengaruh terhadap pengujian hubungan yang sudah dinyatakan (Sugiyono, 2009).

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, teori para ahli dan penelitian yang dulu berikut peneliti rumuskan hipotesisnya.

1. Hipotesis 1

Terdapat pengaruh signifikan dari variabel *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

2. Hipotesis 2

Terdapat pengaruh signifikan dari variabel *Career Development* terhadap *Turnover Intention* di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3. Hipotesis 3

Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel *Work Environment* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

