

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KANTOR BPJS
KESEHATAN CABANG BANDA ACEH**

SKRIPSI

OLEH:

**MIFTAHUL JANNAH
NPM : 2002120124**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2024



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MIFTAHUL JANNAH
NPM: 2002120124

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KANTOR BPJS
KESEHATAN CABANG BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Survani Murad, SE, M.Si

NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si

NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Faimizil Gadeng, S.E.M.Si.,MM

NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MIFTAHUL JANNAH
NPM: 2002120124

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KANTOR BPJS
KESEHATAN CABANG BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 27 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

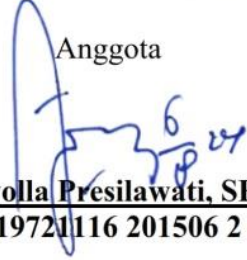
Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tawisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 01 Agustus 2024

Yang Menyatakan




Miftahul Jannah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Miftahul Jannah
NPM : 2002120124
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 01 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Miftahul Jannah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT dan rasa syukur penulis panjatkan atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya dan para sahabatnya serta sampai kepada kita semua. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *TurnOver Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Milenial di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemn di Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis dalam menyempurnakan penulisan ini.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kesungguhan hati penulis mengucapkan terimakasih dan apresiasi yang tinggi kepada:

1. Kepada orang tua penulis yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materi, Ayah (Alm) Husaini dan Ibu Nurnilawati yang tiada

hentinya memberikan dukungan, semangat dan juga do'a kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga kepada abang dan kakak penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.

2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh dan Bapak Drs.Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si juga pembimbing ke II penulis yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.
6. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Kepada best partner penulis Heru Herlangga telah memberi dukungan dan senantiasa menemani penulis.
8. Kepada teman seperjuangan menempuh pendidikan S-1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendukung, memotivasi dan senantiasa menemani proses perkuliahan penulis sejak awal hingga akhir perkuliahan.

9. Kepada sahabat terbaik penulis Afrah Halawani yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

10. Dan kepada saudara serta teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis selama ini. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak.

Banda Aceh, 26 Mei 2024

Penulis

Miftahul Jannah
2002120124

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Penelitian	1
1.2	Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3	Tujuan Penelitian	8
1.4	Manfaat Penelitian	9
1.4.1	Manfaat Teoritis	9
1.4.2	Manfaat Praktis	10
1.5	Ruang Lingkup Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan Teoritis	11
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2	Pengembangan Karir	11
2.1.2.1	Pengertian Pengembangan Karir	11
2.1.2.2	Tujuan Pengembangan Karir	13
2.1.2.3	Faktor-faktor Pengembangan Karir	13
2.1.2.4	Indikator Pengembangan Karir	15
2.1.3	<i>TurnOver Intention</i>	16
2.1.3.1	Pengertian <i>TurnOver Intention</i>	16
2.1.3.2	Faktor-faktor Terjadinya <i>TurnOver Intention</i>	17
2.1.3.3	Indikator <i>TurnOver Intention</i>	17
2.1.4	Kepuasan Kerja	19
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	20
2.1.5	Generasi Milenial	21
2.1.5.1	Pengertian Generasi Milenial	21
2.1.5.2	Karakteristik Generasi Milenial	21
2.2	Penelitian Sebelumnya	23
2.3	Kerangka Pemikiran	31
2.3.1	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap	

	<i>TurnOver Intention</i>	31
2.3.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>TurnOver Intention</i>	33
2.4	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	34
3.1.1	Tujuan Penelitian	34
3.1.2	Jenis Penelitian	34
3.1.3	Horizon Waktu	35
3.1.4	Unit Analisis	35
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2.1	Populasi	36
3.2.2	Sampel	36
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	38
3.5	Teknik Analisis Data	41
3.6	Pengujian Data	42
3.6.1	Pengujian Validitas	42
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	43
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	43
	3.6.3.1 Uji Normalitas	43
	3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	44
	3.6.3.3 Uji Heteroskedastitas	45
3.7	Pengujian Hipotesis	45
3.7.1	Uji Simultan (Uji F)	45
3.7.2	Uji Parsial (Uji t)	46
3.7.3	Koefisiensi Diterminasi (R ²)	47
3.7.4	Uji Sobel (Sobel test)	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2	Karakteristik responden	53
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	56

4.3.1	Variabel Pengembangan karir (X)	56
4.3.2	Variabel Kepuasan Kerja (Z)	57
4.3.3	Variabel <i>TurnOver Intention</i> (Y)	58
4.4	Hasil pengujian data	59
4.4.1	Uji Validitas Instrumen	59
4.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen	60
4.4.3	Pengujian Asumsi Klasik	61
4.4.3.1	Uji Normalitas	61
4.4.3.2	Uji Multikolinearitas	62
4.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	63
4.5	Hasil analisis regresi linier berganda dan pembahasan	64
4.6	Hasil uji mediasi	71
4.7	Hasil analisis path dan sobel test	73
4.8	Pengujian Hipotesis	75
4.9	Implikasi Penelitian	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	78
4.5	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA80

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Masa Kerja Generasi X dan Y	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1	Horizon Waktu	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.3	Skala Likert	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir ...	56
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>	65
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	66
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	68
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasn kerja	69
Tabel 4.15	Hasil analisis jalur dan sobel test	73
Tabel 4.16	Pengujian Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1	Logo BPJS Kesehatan	52
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	62
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.4	Model persamaan jalur	72
Gambar 4.5	Screenshot hasil uji sobel test online.....	74

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG BANDA ACEH

MIFTAHUL JANNAH
NPM : 2002120124

Pembimbing I : Suryani Murad, S.E., M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh. Pengambilan sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi yaitu 76 orang (generasi milenial kelahiran tahun 1981-1997). Pengukuran dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 butir. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software IBM SPSS v27 dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji F, uji t, dan uji sobel untuk menentukan efek mediasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh, Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh, pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Turnover intention, Kepuasan Kerja dan Analisis Jalur*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES AT THE BANDA ACEH BRANCH BPJS HEALTH OFFICE

MIFTAHUL JANNAH
NPM: 2002120124

Supervisor I : Suryani Murad, S.E., M.Si
Supervisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si

This research aims to test and analyze the influence of career development on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in millennial generation employees at the BPJS Health Banda Aceh Branch office. The samples in this study were taken from the total population, namely 76 people (millennial generation born in 1981-1997). Measurements in the questionnaire used a 5 item Linkert scale. The data analysis technique in this research uses the IBM SPSS v27 software application with the path analysis method. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, normality test, coefficient of determination test, F test, t test, and Sobel test to determine the mediation effect. The results of this study show that career development influences the turnover intention of millennial generation employees at the Banda Aceh BPJS Health office. Career development influences the job satisfaction of millennial generation employees at the Banda Aceh BPJS Health office. Job satisfaction influences the turnover intention of millennial generation employees at the Banda Aceh BPJS Health office. , career development influences turnover intention of millennial generation employees at the Banda Aceh BPJS Health office through job satisfaction as an intervening variable. There is an indirect influence of career development on turnover intention of millennial generation employees which is mediated by job satisfaction.

Keywords: Career Development, Turnover intention, Job Satisfaction and Path Analysis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam menghadapi persaingan dituntut dapat bersaing secara profesional dengan skala global untuk tetap dapat survive dan berkembang. Salah satu strategi yang perlu dipersiapkan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yaitu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkompetensi tinggi sehingga mampu bersaing pada tingkat dunia. SDM pada suatu perusahaan merupakan satu-satunya aset yang penting pada organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dalam menghadapi persaingan perusahaan dihadapkan oleh perubahan angkatan kerja atau generasi baru yang akan mendominasi dunia kerja. Generasi yang merupakan kelompok yang dapat diidentifikasi berdasarkan tahun kelahiran, usia, lokasi dan peristiwa penting yang menciptakan kepribadian mereka. Setiap generasi memiliki ciri-ciri dan karakternya masing-masing karena mereka dilahirkan pada era dan peristiwa-peristiwa yang berbeda. Saat ini, di dalam perusahaan terjadi pencampuran antara tiga generasi yaitu, generasi Baby Boomers atau Generasi Boomer (1946-1964). Generasi X atau Gen-Xers (1965-1980), dan Generasi Y atau Generasi Millennial (1981-2000) (DelCampo, Mr Robert GKnippel, Haggerty, & Haney, 2012).

Generasi milenial pada dunia kerja merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola dan dikembangkan dengan tepat dan optimal oleh perusahaan untuk dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai, karena sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaan merupakan salah satu elemen penting pada perusahaan. Generasi millennial yang memiliki cara berpikir *think out of the box* dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang bermanfaat dalam kemajuan perusahaan dalam era persaingan ini. Menurut Perdana (2019) di era modern generasi millennial lebih memilih ponsel dibanding televisi, sebab generasi ini lahir di era kemajuan teknologi, dan internet berperan besar dalam keberlangsungan kehidupan generasi milenial saat ini, oleh sebab itu televisi pada saat ini bukanlah media yang diminati generasi milenial, hal tersebut membuat generasi millennial cenderung malas bekerja di perkantoran ataupun tempat kerja sejenisnya. Berdasarkan data LOKADATA tahun 2020, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160.369.800 juta, hampir 40% di antaranya tergolong Generasi milenial yakni sebesar 62.570.920. Angka tersebut merupakan terbanyak kedua setelah generasi X yang mencapai 69.003.270 juta jiwa. Generasi X mungkin masih menjadi yang terbesar di dunia kerja namun angka karyawan akan terus menurun seiring dengan masa pensiun yang terus mendekat.

Era modern membuat generasi milenial menganggap kerja secara tradisional adalah hal yang tidak menarik. Generasi millennial memilih fokus pada passionnya. Generasi millennial rata-rata akan fokus mengejar passion, yang penting adalah melakukan hal yang karyawan cintai. Pada dasarnya generasi

millennial hanya memikirkan bagaimana melakukan sesuatu yang nyaman dan menghasilkan uang, yang artinya tidak terikat secara waktu, karyawan akan fokus untuk membuat rasa nyaman dalam bekerja dan tidak berfokus pada uang semata. Generasi millennial fokus pada keseimbangan hidup karena ingin pekerjaan dan kehidupan seimbang, tidak ingin berat sebelah antara kerja dan hidup. Generasi millennial terbiasa dengan waktu yang fleksibel, mencari tahu tentang banyak hal dan memperbanyak pengalaman, hal tersebutlah yang menjadikan karakteristik generasi milenial sulit dimengerti.

Survey oleh Jobstreet (2014) menyatakan bahwa sebesar 60% karyawan yang tidak puas disebabkan karena jenjang karir yang tidak ada. Sehingga pengembangan karir menjadi salah satu strategi dalam mempertahankan karyawan. Pengembangan karir adalah kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan karier merupakan cara sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktifitas para pegawai, sekaligus mempersiapkan pegawai untuk situasi yang berubah. Penelitian Nathalia (2010) menemukan bahwa kurang optimalnya pengembangan karier mendorong karyawan pindah kerja. penelitiannya membuktikan bahwa pengembangan karier yang optimal berdampak pada menurunnya *turn-over intention*.

Turn-over intention merupakan keluar atau berpindahnya karyawan dari suatu perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela, Generasi milenial yang memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap perusahaan yang memenuhi nilai-nilai dan kebutuhannya jika perusahaan tidak dapat memenuhi nilai-nilai yang

sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawannya akan berdampak pada munculnya intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan (Queiri, Wan Yusoff, & Dwaikat, 2015). Sebagai generasi yang mendominasi dunia kerja saat ini generasi milenial dikenal sebagai generasi yang suka berpindah-pindah tempat kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte Millennial Survey (2018) yang dilakukan pada 10.455 orang dari generasi milenial di 36 negara yang memprediksikan bahwa pada tahun 2020 terdapat 71% karyawan yang akan melakukan *turn-over*. Selain itu, penelitian yang dilakukan Jobplanet, platform komunitas dunia kerja online asal Korea Selatan, yang melibatkan 88.900 karyawan (81.800 gen Y dan 7.100 gen X) yang tersebar di 25 provinsi di Indonesia pada agustus 2015-Januari 2017 dan dikelompokkan berdasarkan usia mereka.

Tabel 1.1 Masa Kerja Generasi X, dan Y

Generasi	Lama Bekerja				Jumlah Responden
	1 Tahun	2 Tahun	3-4 Tahun	>5 Tahun	
Generasi X (Usia di atas 35 Tahun)	10%	29,7%	17,8%	42,5%	7.100 Orang
Generasi Y (Usia 22– 35 Tahun)	30,2%	46,5%	13,8%	9,5%	81.800 Orang

Sumber: jobplanet.com (2017)

Perbedaan yang mendasar antara generasi X dan generasi milenial dalam hal pekerjaan, dimana sebanyak 76,7% generasi milenial yang bertahan hanya 1-2 tahun pada satu perusahaan, sedangkan pada generasi X hanya 39,7%. Berdasarkan penelitian tersebut, menunjukkan bahwa peningkatan jumlah

generasi milenial sehingga telah mendominasi lapangan kerja saat ini justru diikuti oleh semakin tingginya angka *turn-over* yang dilakukan generasi tersebut. Melihat kenaikan angka perilaku *turn-over* karyawan yang semakin tinggi, maka pengkajian terhadap *turn-over* karyawan menjadi semakin menarik dan penting untuk dikaji sampai saat ini. Prediksi terhadap perilaku *turn-over* penting dilakukan melalui pengukuran terhadap intensi *turn-over*. Karena apabila perusahaan dapat lebih dulu mengetahui niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, maka perusahaan dapat dengan segera menerapkan strategi dalam mencegah karyawan tersebut untuk melakukan *turn-over*.

Beberapa penelitian yang menguji intensitas *turn-over* generasi milenial seperti penelitian yang dilakukan oleh Puteh & Kaliannan (2015) bahwa generasi milenial memperlihatkan kurangnya *sense of belonging* dan loyalitas pada organisasinya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Queiri, Wan Yusoff, & Dwaikat (2015) menunjukkan bahwa fenomena *turn-over* pada generasi milenial di Malaysia menunjukkan angka signifikan dan terjadi karena kurangnya kepuasan akan reward eksternal (financial). Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Nindyati (2017) menunjukkan bahwa secara frekuensi *turn-over intention* pada generasi Y lebih besar jika dibandingkan dengan generasi X, karena generasi milenial yang memaknai loyalitas dengan bagaimana karyawan dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya bukan bertahan lama atau tidaknya karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pekerja sebagai sumber daya manusia (SDM) perusahaan merupakan aset yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Untuk menghasilkan

kinerja optimal, maka seorang pekerja harus menyenangkan dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini menjadikan kepuasan kerja tumbuh menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam pengelolaan SDM dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja. Ketika seorang pekerja mengatakan dia puas dengan pekerjaannya, maka dia mengatakan bahwa kebutuhannya terpenuhi sebagai akibat dari memiliki pekerjaan tersebut, atau sejauh pekerjaan tersebut memberi apa yang dia inginkan. Kepuasan pekerja atas pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi dari lingkungan kerja yang terdiri atas beberapa aspek seperti waktu kerja, pendapatan, status dan jabatan, serta aspek-aspek lain yang dapat dikategorikan dalam job-related factors (faktor-faktor terkait dengan pekerjaan).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada beberapa karyawan milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh, beberapa karyawan milenial cenderung menginginkan pertumbuhan karir yang cepat, mereka mencari kesempatan untuk maju lebih cepat dalam organisasi, bukan hanya dari segi tanggung jawab tetapi juga dari segi pemahaman dan keahlian. Karyawan Milenial cenderung gemar belajar dan mengembangkan keterampilan baru, mereka lebih cenderung terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Terkait program pelatihan yang dilakukan oleh kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh untuk pengembangan karir karyawan milenial masih belum sesuai dengan keinginan beberapa karyawan milenial atau belum efektif secara keseluruhan.

Selanjutnya terkait dengan fenomena permasalahan variabel *turnover intention*. Fenomena *turnover intention* merupakan hal biasa yang terjadi disetiap perusahaan dan salah satu nya yaitu kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh, khusus nya pada generasi milenial yang memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi nilai-nilai ekpektasi yang sesuai dengan harapan karyawan milenial maka akan berdampak pada munculnya intensi yang tinggi terhadap karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang melakukan *turnover intention* dari perusahaan secara umum karena keinginannya sendiri dengan alasan sebagian besar karena faktor kepuasan yang tidak di dapatkan di perusahaan seperti kompensasi, masalah dengan atasannya, sulit untuk ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Berikutnya, terkait dengan variabel kepuasan kerja terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh, salah satu nya karyawan milenial menginginkan apresiasi yang jelas atas hasil kerja yang mereka lakukan seperti perusahaan memberikan penghargaan, penghargaan yang mereka inginkan bukan hanya dalam bentuk finansial tetapi juga pengakuan atas kontribusi mereka.

Berdasarkan fenomena umum dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *TurnOver Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus Karyawan Milenial Kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh)”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?
4. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh

2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penulis, perusahaan, maupun untuk pihak lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menghasilkan manfaat secara teoritis mengenai pengaruh Pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPJS Kesehatan Generasi Milenial dalam dunia kerja. Peneliti juga berharap dengan penelitian ini dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kebijakan perusahaan dalam menerapkan Pengembangan karir dalam bekerja.
2. Bagi penulis, melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap generasi milenial.
3. Bagi pihak lain, peneliti berharap dengan penelitian ini dapat memberikan informasi-informasi yang bermanfaat bagi pihak lain yang melakukan penelitian yang sejenis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan skripsi ini adalah hanya pengaruh pengembangan karir terhadap turn over intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh dengan karyawan milenial di kantor tersebut yang dijadikan sebagai sebuah objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh manajer, dan tenaga kerja lainnya, yang dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Cushway dalam Hertati (2020:36) mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya “*Part of the process that helps the organization achieve its objective*” dan menurut Schuler, Dowling, Smart, dan Huber dalam Hertati (2020:36) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting berkaitan dengan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan pengaplikasian beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir

merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) pengembangan karir merupakan runtutan posisi jabatan kerja yang diduduki seorang karyawan selama masa kerjanya melalui jenjang pendidikan dan pelatihan yang ada dilingkungan perusahaan.

Pengembangan karir adalah perkembangan secara vertical yang dialami oleh seorang karyawan, biasanya meliputi jabatan, pangkat, pendidikan, dan tanggung jawab kerja dan dijadikan sebagai dasar untuk pengupahan gaji seseorang (Busro, 2018:274). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012 : 69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Hutasuhat dalam (Ikhsan & Hati, 2020) ada macam cara perusahaan untuk melaksanakan program pengembangan karir karyawan, diantaranya:

- 1) Melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam hal ini perusahaan biasanya melaksanakan program pengembangan diri atau karir karyawan dengan sertifikasi, seminar, beasiswa, dsb.

- 2) Melalui promosi.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan adanya perubahan atau kenaikan tingkat posisi jabatan karyawan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi di tempat dirinya bekerja.

3) Melalui mutasi kerja.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan cara perusahaan melakukan pemindahan karyawan dari posisi satu ke posisi lainnya, tujuannya untuk menambah pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Pelatihan berkelanjutan, pengembangan diri dapat membantu dalam mempertahankan kinerja, mengembangkan dan memelihara profesionalisme dan *esprit de corps*, serta mempertahankan kompetensi dan motivasi karyawan melalui pengetahuan, pengembangan keterampilan dan promosi jabatan yang didapatkan oleh karyawan (McAleavy et al., 2021).

Menurut Busro (2018:279) suatu organisasi perlu adanya pengelolaan dan pengembangan karir yang baik dengan tujuan, diantaranya:

- 1) Mempertahankan produktivitas karyawan.
- 2) Menjadi faktor pendorong untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Salah satu cara untuk menghindari stress kerja yang nantinya akan berakibat pada penurunan produktivitas kinerja organisasi

2.1.2.3 Faktor-faktor Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut Siagian dalam (Handoko & Rambe, 2018) ada tujuh faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang, diantaranya:

1. Prestasi kerja

Perkembangan karir seseorang pada dasarnya diukur dari prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Ketika

karyawan tidak memiliki prestasi kerja yang memuaskan, akan sulit baginya untuk diusulkan kepada atasan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi jabatan atau pekerjaan nya yang lebih tinggi nantinya.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Dalam hal ini konteks pihak lain yang dimaksudnya merupakan orang yang berwenang seperti atasan/pimpinan langsung yang mengetahui kemampuan kerja dan juga prestasi kerja karyawan yang dapat memutuskan layak atau tidaknya seseorang karyawan yang bersangkutan untuk dipromosikan.

3. Komitmen organisasi

Komitmen ini dilihat dari kesetiaan karyawan yang mendidikasikan dirinya untuk belajar dan berkembang di perusahaan tempat ia bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing merupakan orang yang sering memberikan saran atau nasihat kepada karyawan-karyawan yang berupaya untuk mengembangkan dirinya. Sedangkan sponsor merupakan seseorang yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir nya di perusahaan tersebut.

5. Dukungan dari para bawahan

Dukungan ini diperoleh dari para bawahannya, biasanya dukungan yang diberikan para bawahan yaitu dalam bentuk pencapaian kesuksesan dalam menyelesaikan tugas atasannya atau manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Setiap karyawan berhak memiliki kesempatan untuk berkembang. Biasanya perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk bertumbuh melalui program pelatihan, kursus atau pendidikan lanjutan.

7. Resign atau berhenti atas keinginan sendiri

Resign yaitu keputusan seseorang untuk berhenti dari perusahaan tempat dirinya bekerja sekarang dan beralih ke perusahaan lain yang dirasa dapat memberikan peluang kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan karir nya dimasa depan.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2012: 31) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan
Salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja
- b. Pelatihan
Kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan sertamengembangkan kompetensi kerja
- c. Mutasi kerja
Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.
- d. Promosi jabatan
Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah maupun swasta.
- e. Masa Kerja
Suatu kurun waktu tenaga kerja tersebut berkerja disuatu tempat.

2.1.3 *Turnover Intention*

2.1.3.1 *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Herman dalam (Ardan dan Jaelani, 2021) turnover merupakan pergerakan seorang karyawan keluar dari organisasi yang mengarah pada kenyataan akhir bahwa karyawan tersebut meninggalkan organisasi pada periode tertentu sedangkan turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu berkaitan dengan kelanjutan antara hubungan karyawan dengan organisasi namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti seorang karyawan meninggalkan organisasi.

Karena tidak adanya kepastian dan masih adanya pertimbangan dari seorang karyawan, (Ngo-Henha, 2017) menyatakan bahwa turnover intention memiliki sifat yang ambigu dan merupakan cerminan sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Robbins dalam (Ngo-Henha, 2017) karena pada dasarnya sikap memiliki sifat yang sangat kompleks dan untuk memahaminya perlu adanya pertimbangan. Menurut Alam dan Mohammad dalam (Ngo-Henha, 2017) niat umumnya menandakan indikasi akurat akan perilaku selanjutnya. Dengandemikian perlu adanya mempelajari lebih tentang niatnya seseorang karena ini dapat memberikan indikasi yang bermanfaat pada persepsi dan juga penilaian seseorang.

Ada banyak sebab terjadinya turnover intention dan salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, Hartono dalam (Pratiwi & Susilo, 2018). Menurut Mobley dalam Ardan dan Jaelani (2021:4) :“Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan

perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata”. Perilaku turnover intention biasanya ditandai dari mulai nya mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain (Salimah, 2021).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Terjadinya *Turnover Intention*

Turnover intention timbul karena dipicu oleh perilaku karyawan sendiri yang disebabkan ada hal-hal yang mendorong nya untuk berpindah. Sebab turnover intention tidak berdiri sendiri (Masita, 2021).

Menurut (Salimah, 2021) faktor terjadinya tingkat turnover intention diantaranya:

1. Faktor organisasional dan faktor individual
2. Faktor internal dan faktor eksternal
3. Gaji/upah
4. Desain Pekerjaan
5. Pelatihan dan Pengembangan
6. Pengembangan Karir
7. Komitmen
8. Kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi
9. Ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas
10. Rekrutmen
11. Seleksi
12. Promosi
13. Kepemimpinan dan Lingkungan

2.1.3.3 Indikator *Turn-over Intention*

Menurut Mobley dalam (dalam Ardan dan Jaeleni 2021:6) ada 3 dimensi yang dapat diukur untuk menilai terjadinya turnover intention, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting)

Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan

ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Indikator untuk dimensi ini, yaitu:

- a) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- b) Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
- c) Keinginan untuk tidak hadir bekerja

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a) Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- b) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya. Adapun indikator dari dimensi keinginan untuk mencari pekerjaan lain ini yaitu sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.
- b) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, Robbins dalam (Kawiana, 2020:101). Kawiana (2020:102) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perasaan positif yang timbul karena adanya penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:110) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Faktor psikolog.
Faktor ini berkaitan dengan kejiwaan karyawan. Dimensi dalam faktor psikolog diantaranya: minat karyawan, bakat dan keterampilan karyawan, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.
2. Faktor sosial.
Faktor ini berkaitan dengan interaksi dan komunikasi dengan lingkungan sosialnya. Dimensi dalam faktor social diantaranya: interaksi antar

karyawan, interaksi dengan atasannya, dan interaksi dengan karyawan lain di divisi yang berbeda atau diluar tim kerjanya.

3. Faktor fisik.

Faktor ini berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan sendiri. Dimensi ini dilihat dari: jenis pekerjaan karyawan itu sendiri, ketentuan aturan waktu kerja dengan waktu istirahat karyawan, perlengkapan kerja, keadaan suhu, pencahayaan, penerangan, sirkulasi udara dalam ruangan dan kondisi kesehatan karyawan, umur karyawan, dsb.

4. Faktor finansial.

Faktor ini berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan ketika bekerja. Dimensi dalam factor ini diantaranya: sistem penggajian atau pemberian upah, besaran gaji yang diterima, jaminan social yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tunjangan/fasilitas yang diberikan dan dapat digunakan, promosi karir guna untuk menunjang karir lebih kedepannya, dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Generasi Milenial

2.1.5.1 Pengertian Generasi Milenial

Generasi milenial merupakan sebutan yang mengacu pada generasi yang dicirikan sebagai pengguna aktif data seluler dan platform global. Generasi ini memiliki kecenderungan untuk bersosialisasi dan belajar di internet, mengonsumsi dan juga memproduksi informasi digital, mencari pekerjaan sesuai standar pribadi dan mencari pengakuan dari orang lain, (Karakas,2015). Selain disebut sebagai milenial, generasi yang lebih dulu populer dengan sebutan Generasi Y (disingkat Gen Y) ini juga memiliki beberapa sebutan lain yaitu *echo boomers* dan *Net Generation* yang digunakan untuk menamai individu yang lahir pada periode tahun 1981-2000 (Wong,Wan & Gao, 2017)

Tidak seperti para generasi sebelumnya, generasi milenial justru menganggap pekerjaan sebagai sebuah bagian dari kehidupan, bukan menjadikan pekerjaan sebagai segalanya dalam hidup. Mereka lebih menghargai berbagai aspek fleksibilitas dalam bekerja, seperti bersenang-senang dengan lingkungan kerja, mendengarkan musik saat bekerja, jam kerja yang fleksibel, dan sebagainya (Yi, 2014).

2.1.5.2 Karakteristik Generasi Milenial

Generasi milenial menganggap bahwa teknologi merupakan gaya hidup yang tidak dapat terpisahkan. Akibatnya, mayoritas generasi menggunakan teknologi untuk mempermudah kehidupannya seperti mencari-cari informasi melalui internet. Generasi milenial akan lebih tertarik dengan informasi yang didapatkan melalui internet atau media sosial dibandingkan koran atau majalah.

Akan tetapi, teknologi juga mengakibatkan generasi milenial memiliki gaya hidup yang konsumtif. Sehingga, generasi milenial sangat senang melakukan transaksi online dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini merupakan salah satu bentuk dari perbedaan karakteristik setiap generasi. Karakteristik dapat berupa sifat, cara pandang, dan pola pikir yang berbeda dalam kehidupannya untuk menjalankan suatu aktivitas.

(Hidayatullah, et al., 2018) Karakteristik yang dimiliki generasi milenial adalah:

- Generasi milenial lebih yakin pada *user generated content* (UGC) dibandingkan informasi searah. *User Generated Content* (UGC) merupakan konten atau informasi yang dibuat oleh pengguna dan dipublikasikan secara umum dan terbuka, seperti review.
- Generasi milenial lebih sering menggunakan telepon genggam dibandingkan televisi. Sehingga, hampir semua generasi milenial memiliki sosial media.
- Generasi milenial kurang tertarik untuk membaca dengan cara konvensional, seperti koran, buku, dan majalah.
- Generasi milenial sangat memanfaatkan teknologi sebagai informasi yang terpercaya.
- Generasi milenial suka menggunakan transaksi cashless.
- Generasi milenial memiliki sifat lebih malas dan konsumtif.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Netty Situmorang, dkk (2023) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *TurnOver Intention* Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi, Hasil Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi sebagian besar hipotesis yang diajukan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention, akan tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Kinerja karyawan memediasi hubungan antara pengembangan karir dan turnover intention, akan tetapi pengembangan karir dengan kinerja karyawan tidak dapat dimoderasi oleh budaya organisasi. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, teknik yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM).

Andini Kartika (2022) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap *TurnOver Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. GOS Indoraya). Variabel dalam penelitian ini *Work Life Balance* (X1), Pengembangan Karir (X2), *TurnOver Intention* (Z) dan Kepuasan Kerja (Y). Teknik yang digunakan adalah *Analisis Path* atau Analisi Jalur. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, pengembangan karir

berpengaruh terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, *work-life balance*, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan, *work-life balance* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Anazqie Balqis Azizah Yumna dan Trias Setiawati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap *TurnOver Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei dengan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dengan media google form. Metode analisis menggunakan uji T, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur. Penelitian menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

Wiwik Sismawati dan Eisha Lataruva (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap *TurnOver Intention* Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). Variabel dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan *TurnOver Intention* (Y2). Untuk mendapatkan hasil yang akurat, Teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan karir pengembangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu pekerjaan kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir pada niat berpindah

Sindika Galuh, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap *TurnOver Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), *TurnOver Intention* (Y) dan Kepuasan Kerja (Z), Untuk mendapatkan hasil yang akurat, Teknik yang digunakan adalah Analisa Jalur. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Boyolali, ini berarti peningkatan pada pengembangan karir memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Serta Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Boyolali, ini berarti peningkatan pada kompensasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap TurnOver Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Budaya Organisasi Netty Situmorang, dkk (2023)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan kata lain data tidak mendukung hipotesis. Budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan, dengan kata lain data tidak mendukung hipotesis.	Teknik Pengumpulan data menggunakan survey dan kuisioner	Di Moderasi Oleh Budaya Organisasi
2	Pengaruh <i>work life balance</i> dan pengembangan karir terhadap <i>turnover</i>	Penelitian Kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-</i>	Menggunakan Kepuasan Kerja Sebagai	Terdapat variabel <i>work life balance</i>

	<i>intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan PT. GOS Indoraya) Andin Kartika (2022)		<i>life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, <i>work-life balance</i> dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>, pengembangan karir berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>, kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>, <i>work-life balance</i>, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara simultan, <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh tidak langsung	Variabel Intervening	
--	--	--	--	----------------------	--

3.	Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap <i>TurnOver Intention</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Anazqie Balqis Azizah Yumna dan Trias Setiawati (2022)	Penelitian Kuantitatif	terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Hasil Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh	Menggunakan metode analisis jalur	Terdapat variabel stress kerja
----	--	-------------------------------	--	--	---------------------------------------

			negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> .		
4.	Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Perkembangan Karir terhadap TurnOver Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang) Wiwik Sismawati, Eisha Lataruva (2020)	Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>work life balance</i> pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Work life balance</i> dan pengembangan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan pengembangan an karier terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Objek dalam penelitian ini pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)

			karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Selain itu penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>work life balance</i> dan pengembangan karir pada <i>turnover intention</i>.		
5.	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap <i>TurnOver Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali. Sindika Galuh, dkk (2020)	Penelitian Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>turnover intention</i>	Memiliki variabel kompensasi

Lanjutan Tabel 2.1

2.3 Kerangka Pemikiran

Agar dapat memahami secara jelas tentang alur berfikir pada penelitian ini maka diperlukan kerangka konseptual yang jelas. Kerangka pemikiran merupakan kemampuan olah pikir atau nalar dari peneliti untuk menyusun model teoritis dalam Upaya pemecahan masalah peneliti yang sudah dirumuskan sebelumnya (Agung & Yuesti, 2019:33). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap *Turn-over intention*

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentu mendambakan posisi karier tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Posisi karir karyawan berkaitan dengan pengembangan karier yang dijalankan oleh perusahaan. Pengembangan karir akan memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan baik secara teori maupun praktik melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat memiliki kesempatan untuk mengisi posisi yang lebih tinggi. Semakin selaras antara kebutuhan dan kesempatan karier akan semakin terpenuhi harapan karyawan terhadap jenjang karier yang diinginkan, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Yasar dan Nugraheni (2017) untuk mengurangi tingkat *turn-over intention* karyawan terdapat salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan, yaitu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya. Penelitian yang mereka lakukan menemukan hasil

bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh negatif terhadap *turn-over intention* karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri dan juga kesempatan promosi yang diberikan perusahaan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja agar dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang di jenjang karir yang baru. Selain itu, pengembangan karir yang berdasarkan pada prestasi kerja karyawan serta adanya mentor dan sponsor dapat membuat setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan keposisi yang lebih tinggi. Kesempatan dan pemenuhan kabutuhan karir yang ada di perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

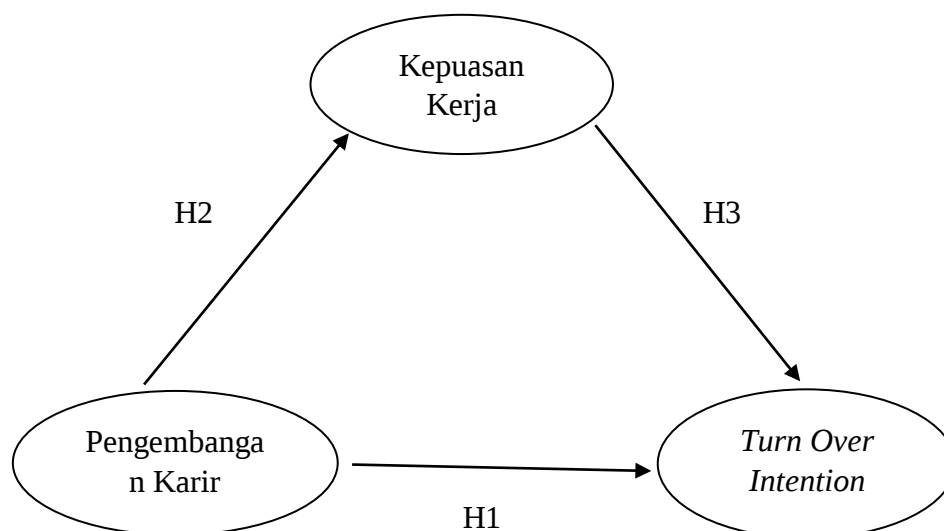
Menurut rivai (2004), melalui pengembangan karir perusahaan dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal penting yang perlu di perhatikan oleh perusahaan dan diinginkan oleh kebanyakan karyawan adalah jaminan pengembangan karir bagi karyawan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik sistem pengembangan karir disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut (winda, nayati dan arik, 2017). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh bahri dan nisa (2017) menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turn Over Intention*

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan diikuti dengan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, gaji, promosi, dan supervisi akan tetap berada di perusahaan tersebut karena apa yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, maka intensitas munculnya pikiran-pikiran untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Purba dan Ananta (2018) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian di atas, terdapat 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Diduga Pengembangan karier berpengaruh terhadap *turn-over intention* karyawan generasi milenial kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh
- H2 : Diduga Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh
- H3 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turn-over intention* karyawan generasi milenial kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh
- H4 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh ?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing variabel ke variabel lainnya. Baik itu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel independen terhadap variabel mediasi, atau pun variabel mediasi terhadap variabel dependen. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto, (2017) metode kuantitatif adalah untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diuji yaitu pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh.

Dalam penelitian ini memakai pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018 : 14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berusaha mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel terkait.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 04 Desember 2023 berakhir sampai penelitian ini selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2015: 17) *One Shot Study* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. *One shot study* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

Tabel 3.1 Horizon Waktu

Keterangan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
Pengajuan judul proposal																				
Survei awal																				
Penyusunan proposal																				
Seminar proposal																				
Pembagian kuisioner																				
Penyusunan skripsi																				
Sidang																				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi : individual, kelompok, organisasional, instansi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih

unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individual.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Bailey dalam Samsu (2017:142) populasi merupakan keseluruhan peristiwa yang ingin diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat objek/subjek yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Agung & Yuesti, 2019).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pada pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh, jumlah populasi yang digunakan yaitu sebanyak 76 orang (generasi milenial kelahiran tahun 1981-1997).

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 84) yang dimaksud Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016: 86) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 76 orang (generasi milenial kelahiran tahun 1981-1997).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013 : 9) Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/ responden, dengan menggunakan alat *interview guide* (Supriyanto dan Maharani 2013 : 54).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan

jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden (Supriyanto dan Maharani 2013 : 56).

3. Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

4. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang relevan atau sesuai yang dibutuhkan untuk penelitian dari buku, artikel ilmiah, berita, maupun sumber kredibel lainnya yang reliabel dan juga sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen yang digunakan yaitu pengembangan karier, variabel dependen yang digunakan yaitu *turnover intention*, dan variabel intervening yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kinerja, motivasi kerja dan pelatihan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Variabel Independen Pengembangan Karir (X)	Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teroris, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan 2012 : 69)	1. Pendidikan 2 .Pelatihan 3. Mutasi Kerja 4. Promosijabatan 5. Masa Kerja (Hasibuan 2012:31)	1-5	Likert	A1-A5
2.	Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja (Afandi 2018:82)	1-5	Likert	B1-B5

		pekerjaan. (Afandi 2018:74)				
3.	Variabel Dependen <i>TurnOver Intention</i> (Y)	<i>Turn Over Itention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam Tindakan nyata. Mobley dalam (Ardan dan Jaeleni 2021:4)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thought of quitting</i>) 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>) Mobley dalam (Ardan dan Jaeleni 2021:6)	1-3	Likert	C1-C3

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dari 1-5 instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari 5 alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem skala likert.

Berikut tabel 3.3, ada 5 klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban		Skor
1.	Sangat Tidak Setuju		1
2.	Tidak Setuju		2
3.	Kurang Setuju		3
4.	Setuju		4
5.	Sangat Setuju		5

Sumber: Arikunto (2019 : 45)

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan metode analisis jalur (*path analysis*), Ridwan dan Kuncoro dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013 : 74) mengemukakan bahwa *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *standardized coefficients*. Dalam penelitian ini, penulis ingin menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap *turn over intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan metode analisis path atau analisis jalur. Dimana persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 sebagai berikut :

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

Y = *TurnOver Intention*

X = Pengembangan Karir

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Jogiyanto, 2013).

Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *software* SPSS.

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar (Priyatno, 2013). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria keputusan yaitu :

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2018 : 172) Uji Reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{α} positif atau $> r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel.
2. Jika r_{α} negatif atau $< r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\text{cronbach } \alpha > 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021 : 196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi.

Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo. Menurut Ghozali (2021 :201), hipotesis uji normalitas One Kolmogorov-Smirnov, sebagai berikut:

H₀: Data residual berdistribusi secara normal

H_a: Data residual berdistribusi secara tidak normal

Dasar pengambilan keputusan atas uji normalitas sebagai berikut:

(1) Jika Sig. (2-tailed) < 0,05, maka tolak H₀, artinya variabel residual berdistribusi secara tidak normal.

(2) Jika Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak tolak H₀, artinya variabel residual berdistribusi secara normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021: 157) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas sebagai berikut:

(1) Jika nilai tolerance $\leq$ 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) $\geq$ 10, artinya terjadi multikolinearitas.

(2) Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018 : 63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan :

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sarwono, 2018). Kriteria pengujiannya adalah :

H₀ : Pengembangan Karir secara simultan tidak berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel

intervening pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.

Ha : Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.

Kriteria Pengambilan Keputusannya adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel X terhadap Y melalui Z. Kriteria pada uji t dihitung atau uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

H01 : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

Ha1 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

H02 : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

Ha2 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

H03 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

Ha3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

H04 : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap *TurnOver Intention* pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

Ha4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap *TurnOver Intention* pada Pegawai Generasi Milenial di Kantor Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.3 Koefesiensi Diterminasi (R2)

Koefesiensi Diterminasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali,2019). Jika Koefesiensi Diterminasi (R2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R square yang digunakan adalah R square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R square (Adjusted R2) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam.

3.7.4 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (*sobel test*). Menurut Ghazali (2018 : 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. *Sobel test* sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. *Sobel test* digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan :

Sab : *Standard error* pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : *Standard error* koefisien a

sb : *Standard error* koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

t : t hitung

a : Jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur variabel intervening dengan variabel terikat (Y)

Sab : Besar standar error pengaruh tidak langsung

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Program Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu program jaminan sosial yang menjadi pemenuhan mandat Undang-Undang Dasar 1945 (Undang-Undang Republik Indonesia, 2004). Tujuan utama JKN adalah menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan sebagai bagian pemenuhan kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dengan demikian dasar kehadiran JKN adalah sebagai program negara yang memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana yang tercantum dalam UUD 1945 (Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, 2004).

Sebagai penerima Amanah penyelenggara program JKN (Undang-Undang Republik Indonesia, 2004), manajemen BPJS Kesehatan, dalam hal ini Direksi dan Dewan Pengawas, menetapkan visi organisasi hingga berakhirnya masa jabatan pada tahun 2026 adalah “Menjadi badan penyelenggara yang dinamis, akutanbel dan terpercaya untuk mewujudkan jaminan kesehatan berkualitas, berkelanjutan, berkeadilan dan inklusif” (BPJS Kesehatan 2022). Tata nilai organisasi yang merupakan komponen dalam pembentukan Budaya BPJS Kesehatan terdiri dari Nilai Integritas, Kolaborasi, Pelayanan Prima dan Inovatif atau disingkat sebagai INISIATIF.

Wilayah kerja BPJS Kesehatan terdiri dari 1 Kantor Pusat yang berlokasi di Ibu Kota Negara DKI Jakarta, 13 Kantor Kedeputan Wilayah, 126 Kantor Cabang, dan 388 Kantor Kabupaten/Kota yang tersebar di seluruh Indonesia (BPJS Kesehatan,2022). Jumlah peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dikelola oleh BPJS Kesehatan terus meningkat menuju *Universal Health Coverage* (UHC). Mengacu pada data peserta JKN yang ditampilkan pada website BPJS Kesehatan, jumlah peserta program JKN per 31 Januari 2024 sudah mencapai 267.784.196 Peserta (BPJS Kesehatan,2024). BPJS Kesehatan telah bekerjasama dengan fasilitas kesehatan baik fasilitas kesehatan tingkat pertama, fasilitas kesehatan tingkat lanjut, apotik dan optik. Mengacu pada data fasilitas kesehatan JKN yang ditampilkan pada website BPJS Kesehatan, jumlah fasilitas kesehatan JKN per 31 Januari 2024 sudah mencapai 31.777 faskes mitra (BPJS Kesehatan, 2024).

Human Capital Strategy Roadmap BPJS Kesehatan merupakan dokumen strategis yang berisikan rencana dan program-program terkait dengan aspek *human capital* (modal manusia) yang disusun secara komprehensif dan selaras guna mendukung strategi dan inisiatif strategis Perusahaan. Rencana dan program-program ini dimaksudkan untuk mendorong keterlibatan pegawai secara optimal dalam menjalankan peran masing-masing dan menghasilkan kinerja terbaik serta berkontribusi terhadap pencapaian kinerja Perusahaan (BPJS Kesehatan, 2022).

Misi yang akan dijalankan oleh *Human Capital* BPJS Kesehatan selama periode 2022-2026 adalah “Menjadi mitra strategis dan penggerak perubahan,

dengan meningkatkan kapabilitas digital dari organisasi BPJS Kesehatan, agar tercipta organisasi yang lincah, pegawai yang produktif dan mendukung terwujudnya keunggulan kompetitif organisasi sehingga terwujud jaminan sosial kesehatan yang berkualitas, berkelanjutan, berkeadilan dan inklusif” (BPJS Kesehatan, 2022).

Mengacu pada data kepegawaian BPJS Kesehatan, sampai dengan 22 Mei 2023 tercatat bahwa pegawai BPJS Kesehatan berjumlah 9.281 pegawai yang terdiri dari calon pegawai tetap sebanyak 111 orang, pegawai tetap sebanyak 6.746 orang dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 2.424 pegawai. Jika melihat komposisi data kepegawaian BPJS Kesehatan terlihat bahwa mayoritas pegawai yang di BPJS Kesehatan sudah berstatus sebagai pegawai tetap dan pada tahun 2023 ini termasuk 111 orang calon pegawai tetap bergabung di BPJS Kesehatan.



Gambar 4.1 Logo BPJS Kesehatan

Sumber: BPJS Kesehatan (2020)

BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh sendiri hanya memiliki 1 kantor cabang yang berada di Jl. Cut Nyak Dien No. 403, Lamtemen Barat, Jaya Baru, Lamtemen Bar., Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, mengacu pada data kepegawaian BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh sampai dengan 23 Januari 2024 tercatat bahwa pegawai BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh berjumlah 76 pegawai yang terdiri dari pegawai tetap sebanyak 65 pegawai dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 11 orang.

Berbagai upaya peningkatan kualitas layanan dalam rangka optimalisasi layanan kepersertaan dan meningkatkan kemudahan peserta JKN untuk mengakses layanan JKN administrasi kepersertaan dan mencari informasi terkait program JKN terus digencarkan BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan akan terus menghadirkan berbagai inovasi dan terobosan berbasis teknologi informasi untuk menunjang penyelenggaraan program JKN yang berkeadilan dalam melayani peserta di seluruh Indonesia (BPJS Kesehatan, 2021)

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh sebanyak 76 responden. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan di deskripsikan berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase %
1.	Usia		
	20-25	22	28.9
	25-30	33	43.4
	30-40	16	21.1
	>40	5	6.6
	Jumlah	76	100

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dijelaskan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 22 orang atau 28,9%, responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 33 orang atau 43,4%, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau 21,1%, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 5 orang atau 6,6%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase %
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	30	39.5
	Perempuan	46	60.5
	Total	76	100

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dijelaskan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 46 orang atau 60,5% dan responden berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 30 orang atau 39,5%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase %
1.	Pendidikan Terakhir SLTA	7	9.2
	D1-D3	10	13.2
	Sarjana (S1)	56	73.7
	Magister (S2)	3	3.9
	Jumlah	76	100

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir SLTA yaitu sebanyak 7 orang atau 9,2%, yang berpendidikan terakhir D1-D3 yaitu sebanyak 10 orang atau 13,2%, yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 56 oranga atau 73,7% dan yang berpendidikan terakhir Magister (S2) yaitu sebanyak 3 orang atau 3,9%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase %
1.	Masa Kerja 1-5 tahun	48	63.2
	6-10 tahun	16	21.1
	11-15 tahun	10	13.2
	>15 tahun	2	2.6
	Jumlah	76	100

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Dari tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 48 orang atau 63,2%, dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau 21,1%, dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau 13,2% dan dengan masa kerja terlama >15 tahun sebanyak 2 orang atau 2,6%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif yang bertujuan mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan. Penelitian ini mempunyai 3 variabel yaitu Pengembangan Karir (X), Kepuasan Kerja (Z) dan TurnOver Intention (Y).

4.3.1 Variabel Pengembangan Karir

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X) dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	0	0	0	0	2	2,6	28	36,8	46	60,5	4,57
2.	Perusahaan biasanya mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya seperti pelatihan, seminar dan lain sebagainya	0	0	0	0	3	3,9	26	34,2	47	61,8	4,57
3.	Mutasi Karyawan dibutuhkan untuk mengembangkan karir saya	1	1,3	4	5,3	16	21,1	33	43,4	22	28,9	3,93
4.	Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan	0	0	1	1,3	1	1,3	31	40,8	43	56,6	4,52

5.	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi	1	1,3	2	2,6	5	6,6	28	36,8	40	52,6	4,36
Nilai Rerata												4,39

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS,2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,57, Perusahaan biasanya mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir nya seperti pelatihan, seminar dan lain sebagainya memperoleh nilai rata-rata 4,57, Mutasi Karyawan dibutuhkan untuk mengembangkan karir saya memperoleh nilai rata-rata 3,93, Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan memperoleh nilai rata-rata 4,52, Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi memperoleh nilai rata-rata 4,36. Sehingga dari hasil penelitian diperoleh nilai rerata 4,39 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada variabel Pengembangan Karir (X).

4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan	0	0	0	0	4	5,3	44	57,9	28	36,8	4,31
2.	Sistem upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	1	1,3	0	0	8	10,5	40	34,2	27	35,5	4,21

3.	Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada	0	0	2	2,6	5	6,6	45	59,2	24	31,6	4,19
4.	Adanya pengawasan dari atasan membuat saya merasa puas	0	0	0	0	8	10,5	45	59,2	23	30,3	4,19
5.	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja	0	0	0	0	0	0	34	44,7	42	55,3	4,55
Nilai Rerata												4,29

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS,2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan memperoleh nilai rata-rata 4,31, Sistem upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari memperoleh nilai rata-rata 4,21, Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada memperoleh nilai rata-rata 4,19, Adanya pengawasan dari atasan membuat saya merasa puas memperoleh nilai rata-rata 4,19, Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,55. Sehingga dari hasil penelitian diperoleh nilai rerata 4,29 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang terdapat pada variabel Kepuasan Kerja (Z).

4.3.3 Variabel *TurnOver Intention* (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *TurnOver Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *TurnOver Intention*

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	4	5,3	9	11,8	15	19,7	28	36,8	20	26,3	3,67
2.	Dalam beberapa bulan kedepan saya ingin keluar dari pekerjaan ini	14	18,4	21	27,6	20	26,3	13	17,1	8	10,5	2,73
3.	Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain	14	18,4	15	19,7	20	26,3	16	21,1	11	14,5	2,93
Nilai Rerata												3,11

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS,2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa item Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik memperoleh nilai rata-rata 3,67, Dalam beberapa bulan kedepan saya ingin keluar dari pekerjaan ini memperoleh nilai rata-rata 2,73, Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain memperoleh nilai rata-rata 2.93. Sehingga dari hasil penelitian diperoleh nilai rerata 3,11 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang terdapat pada variabel *TurnOver Intention* (Y).

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikan di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya

menunjukkan semua item pernyataan mempunyai $r \text{ hitung} > \text{kritis korelasi } product \text{ moment}$ untuk $n = 76$ pada tingkat signifikan 5% sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Hasil Uji
1.	Pengembangan Karir (X)	Pendidikan	0,590	0,225	Valid
2.		Pelatihan	0,633	0,225	Valid
3.		Mutasi Kerja	0,658	0,225	Valid
4.		Promosi Jabatan	0,770	0,225	Valid
5.		Masa Kerja	0,801	0,225	Valid
1.	Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan	0,800	0,225	Valid
2.		Upah	0,879	0,225	Valid
3.		Promosi	0,794	0,225	Valid
4.		Pengawas	0,758	0,225	Valid
5.		Rekan Kerja	0,678	0,225	Valid
1.	TurnOver Intention (Y)	Pikiran-pikiran untuk berhenti	0,879	0,225	Valid
2.		Keinginan untuk meninggalkan	0,927	0,225	Valid
3.		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	0,918	0,225	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,225 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Reabilitas yang $< 0,60$

dikatakan tidak reliabel dan apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai r Tabel	Keterangan
1.	Pengembangan Karir (X)	0,711	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Z)	0,842	0,60	Reliabel
3.	<i>TurnOver Intention</i> (Y)	0,893	0,60	Reliabel

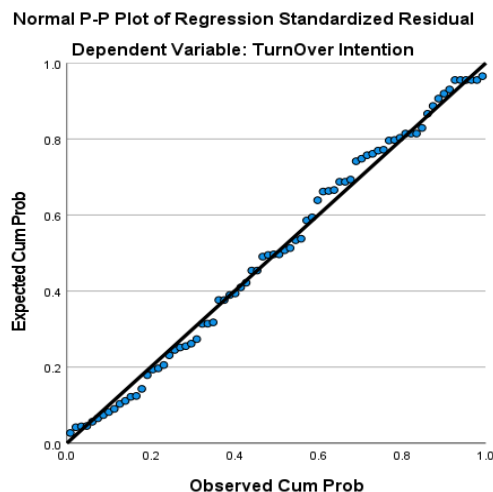
Sumber : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 2024)

Hasil pengolahan data tabel 4.9 diatas memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yaitu sebesar 0,711 untuk variabel Pengembangan Karir (X), sebesar 0,842 untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), sebesar 0,893 untuk variabel *TurnOver Intention* (Y), maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dikatakan reliabel.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 di belakang dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di belakang terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen *TurnOver Intention* berdasarkan masukan variabel independen Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, untuk uji multikolinearitas pada penelitian

ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity	Statistics
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	.735	1.360
	Kepuasan Kerja	.735	1.360

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

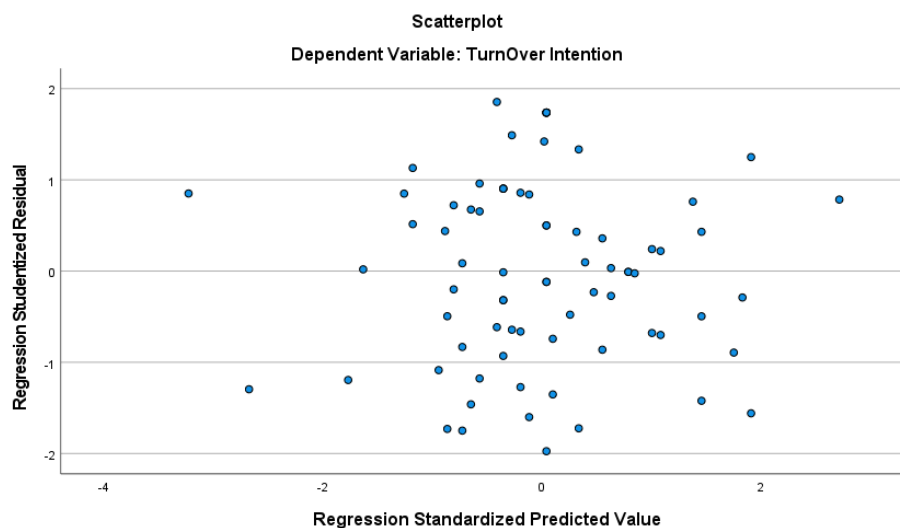
Sumber : Data primer (Data diolah penulis dari kuesioner,2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di belakang maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada

Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di belakang dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *TurnOver Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu Pengembangan Karir (X), *TurnOver Intention* (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel interverning. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan Karir
Terhadap *TurnOver Intention*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	6,464	1,681		3,846	0,000
Pengembangan Karir	0,259	0,076	0,368	3,407	0,001
Koefisien korelasi [R]	0,368				
R Square	0,136				
F Hitung	11.608				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan

linier sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,368X$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh Pengembangan Karir sebesar = 0,368 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Pengembangan Karir maka akan dapat meningkatkan pula *TurnOver Intention* pada pegawai generasi milenial di kantor BPJS Banda Aceh sebesar 0,368. Dengan demikian, jika Pengembangan Karir ditingkatkan maka *TurnOver Intention* pegawai generasi milenial dikantor BPJS Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisiensi Korelasi R = 0,368 menjelaskan terdapat hubungan positif antara Pengembangan Karir (X) terhadap *TurnOver Intention* (Y) pegawai generasi milenial dikantor BPJS Kesehatan Banda Aceh dengan keeratan 36,8%. Hubungan tersebut tergolong lemah.

3. Koefisien Determinasi $R^2 = 0,136$ menjelaskan peran variabel Pengembangan Karir dalam meningkatkan *TurnOver Intention* pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh 13,6% , artinya terdapat nilai residu 86,4% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan *TurnOver Intention* pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.

Hasil Analisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan Karir
Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	10,179	2,075		4,906	0,000
Pengembangan Karir	0,516	0,094	0,539	5,502	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,539				
R Square	0,290				
F Hitung	30,269				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut :

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,539X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh pengembangan karir sebesar $= 0,539$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada pengembangan karir maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh sebesar 0,539. Dengan demikian, jika pengembangan karir ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisiensi korelasi $R = 0,539$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan keeratan 53,9%. Hubungan tersebut tergolong sedang atau cukup kuat.
3. Koefisiensi determinasi $R^2 = 0,290$ menjelaskan peran variabel pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh 29%, artinya terdapat nilai residu 71% dari variabel lainnya lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil Analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap *TurnOver Intention*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	6,162	1,709		3,605	0,001
Kepuasan Kerja	0,279	0,079	0,379	3,528	0,001
Koefisien korelasi [R]	0,379				
R Square	0,144				
F Hitung	12,444				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,379Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,379 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat menurun pula *turnover intention* pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh sebesar 0,379. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan maka *turnover intention* pegawai generasi milenial di kantor BPJS kesehatan Banda Aceh akan menurun pula.
2. Koefisiensi korelasi R = 0,379 menjelaskan terdapat hubungann positif antara *turnover intention* (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) pegawai generasi milenial dikantor BPJS Kesehatan Banda Aceh dengan keeratan 37,9%. Hubungan tersebut tergolong rendah.

3. Koefisiensi determinasi $R^2 = 0,144$ menjelaskan peran variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan *turnover intention* pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh 14,4%, artinya terdapat nilai residu 85,6% dari variabel lainya relative tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan *turnover intention* pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.

Hasil analisis regresi pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap
***TurnOver Intention* Melalui Kepuasan Kerja**

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	4,558	1,896		2,405	0,001
Pengembangan karir (X)	0,162	0,088	0,231	1,837	0,007
Kepuasan Kerja (Z)	0,187	0,092	0,255	2,030	0,004
Koefisien korelasi	0,426				
Adjusted R Square	0,182				
F Hitung	8,108				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,231X + 0,255Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh pengembangan karir sebesar = 0,231 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada pengembangan karir maka akan dapat meningkat pula *turnover intention* pegawai generasi milenial dikantor BPJS Kesehatan Banda Aceh sebesar 0,231. Maka dengan meningkatnya pengembangan karir akan meningkat pula *turnover intention* pegawai generasi milenial dikantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.
2. Koefisiensi regresi beta pengaruh Kepuasan Kerja sebesar = 0,255 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala linkert pada Kepuasan kerja maka akan meningkat pula Pengembangan Karir pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh sebesar 0,255. Maka dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkat pula Pengembangan Karir pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.
3. Koefisiensi korelasi $R = 0,426$ menjelaskan hubungan positif pengembangan karir (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) pegawai generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh dengan keeratan hubungan 42,6% hubungan tersebut dinyatakan lemah.
4. Koefisiensi Determinasi (Adjusted R^2) = sebesar 0,182 peran variabel pengembangan karir (X) bersama sama dengan variabel Kepuasan kerja (Z) dalam meningkatkan *turnover intention* (Y) pegawai generasi milenial

dikantor BPJS Kesehatan Banda Aceh sebesar 18,2%. Sedangkan sisanya 81,8% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini misalnya *work life balance* , kepemimpinan iklusif , perilaku inovatif , kinerja karyawan dan budaya organisasi.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel intervening itu secara signifikan mampu menjadi mediator dalam Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh pengembangan karir (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y), maka digunakanlah uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.179	2.075		4.906	.000
	Pengembangan Karir (X)	.516	.094	.539	5.502	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

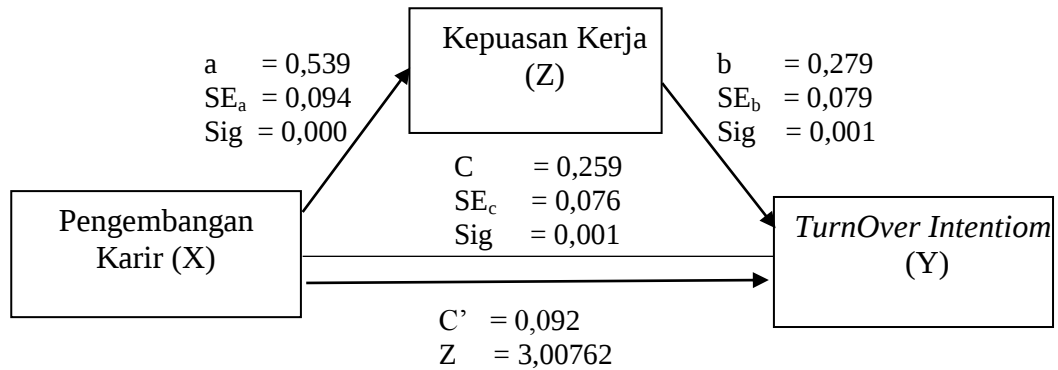
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.558	1.896		2.405	.001
	Pengembangan Karir (X)	.162	.088	.231	1.837	.007
	Kepuasan Kerja (Z)	.187	.092	.255	2.030	.004

a. Dependent Variable: TurnOver Intention (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan nilai koefisien regresi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,539 dengan standar eror 0,094. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,255 dengan standar eror 0,092 dan nilai signifikan 0,004. Sehingga pengembangan karir signifikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja demikian juga kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pegawai generasi milenial. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat di bentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4.4
Model Persamaan Jalur



Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari sobel test adalah :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 s_a^2) + (a^2 s_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,539 \times 0,279}{\sqrt{(0,279^2 \times 0,094^2) + (0,539^2 \times 0,079^2)}}$$

$$Z = \frac{0,150381}{\sqrt{0,077841 \times 0,008836 + (0,290521 \times 0,006241)}}$$

$$Z = \frac{0,150381}{\sqrt{0,000687 + 0,001813}}$$

$$Z = \frac{0,150381}{\sqrt{0,0025}}$$

$$Z = \frac{0,150381}{0,05}$$

$$Z = 3,00762$$

4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai

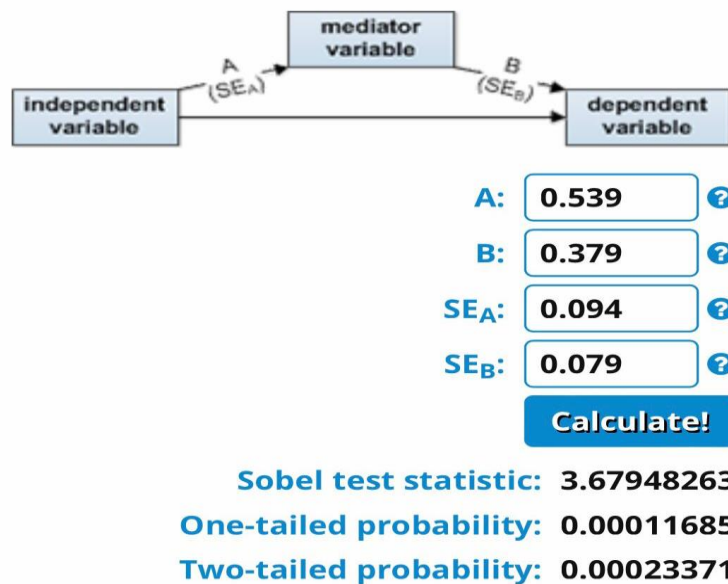
variabel interverning. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memang berperan sebagai variabel interverning. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Jalur dan Sobel test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> (ρ_1)	X-Y	0,368	0,001
2	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (ρ_2)	X-Z	0,539	0,000
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> (ρ_3)	Z-Y	0,379	0,001
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	X-Z-Y	0,259	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,572	0,000
Sobel Test			3,67948263	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan sobel test online dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut :

Gambar 4.5
Screenshot Hasil Uji Sobel Test Online



Sumber ://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31 (2024)

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa pengaruh langsung pengembangan kari terhadap *turnover intention* pegawai generasi milenial 0,368 lebih kecil dari tidak langsung pengembangan karir terhadap *turnover ientiontion* melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning yang sebesar 0,539. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.5 hasil screenshot sobel test online sebesar 3,67948263 lebih besar dari nilai Z-score (1,96) untuk $\alpha = 0,005$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, kemudian pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap peningkatan *turnover intention* pegawai generasi milenial selanjutnya kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap meningkatnya *turnover intention* pegawai generasi milenial.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* (2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (4) Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning.

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis

No.	Pengaruh Antar Variabel	Beta	Sig	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>turnover Intention</i>	0,368	0,001	3,407	1,993	Menolak Ho Menerima Ha
2.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	0,539	0,000	5,502	1,993	Menolak Ho Menerima Ha
3.	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	0,379	0,001	3,528	1,993	Menolak Ho Menerima Ha
4.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	0,259	0,000	3,867	1,993	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Pada Tabel 4.16, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai beta 0,368 pada tingkat signifikan 0,001 atau $< 0,05$ dengan demikian Ho dapat diterima dan menolak Ha. Demikian juga nilai t_{hitung} 3,407 $> t_{tabel}$ 1,993, maka menolak Ho, menerima Ha, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,539 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian juga nilai $t_{hitung} 5,502 > t_{tabel} 1,993$, maka menolak H_o dan menerima H_a , artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai beta 0,379 pada signifikan 0,001 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian pula nilai $t_{hitung} 3,528 > t_{tabel} 1,993$, maka menolak H_o menerima H_a , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui Kepuasan kerja sebagai variabel interverning dengan nilai beta 0,259 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian juga dengan nilai $t_{hitung} 3,867 > t_{tabel} 1,993$, maka menolak H_o dan menerima H_a , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning.

Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A,B,C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi, yang artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Band Aceh melalui kepuasan kerja. Artinya penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Andin Kartika (2022) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Implikasi hasil penelitian ini adalah apabila pengembangan karir meningkat maka tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial akan naik pula. Pengembangan karir dilakukan untuk peningkatkan kompetensi dan keterampilan yang membantu individu meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga dapat lebih kompeten. Pengembangan karir tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, apabila individu merasa mereka terus berkembang dan mencapai tujuan karir mereka maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang dilakukan maka Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh melalui Kepuasan kerja sebagai variabel interverning.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada pembaca dan perusahaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadi upaya dalam mencegah adanya *turnover intention* karyawan generasi milenial.

- b. Perusahaan dapat memperhatikan pengembangan karir khususnya pada indikator masa kerja karyawan dan peluang promosi jabatan agar dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan dan juga menjadi upaya mempertahankan karyawan generasi milenial yang kompeten untuk tidak memiliki niat atau perasaan ingin keluar dari perusahaan.
- c. Karyawan generasi milenial dapat mencegah upaya *turnover intention* melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir.

2. Bagi pembaca

Selanjutnya, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut variabel lain yang tidak peneliti ambil dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*. Edisi ke-1.
- Ardan, M. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta:: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. In edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara (1st ed). Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. . (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya: Mitra Sumber Rezeki.
- Hidayatullah, S., Devianti, R. C., & Wibowo, I. A. . (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-food. . *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 6(2), 240-249.
- Ikhsan, U., & Hati, S. W. (2020). Analisis Faktor-faktor yang mempenharuhi turnover intention karyawan PT. ABC Batam. *journal of appied busniness administration maryadi* , 23-30.
- Jogiyanto. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPSE.

- Karakas, F., Manisaligil, A., & Sarigollu, E. . (2015). Management learning at the speed of life: Designing reflective, creative, and collaborative spaces for millenials. *International Journal of Management Education*, 13(3), 237–248. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.001>.
- Kartika, A. (2023). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. GOS Indoraya). (*Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah*).
- Kawiana, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. UNHI Press.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- McAleavy, T., Choi, B., & Arlikatti, S. (2021). Faceless heroes: A content analysis of determinants for the recruitment, career development & retention of Emergency Medical Dispatchers in the United States of America. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 61, 102335.
- Ngo-Hencha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 11(11), 2760–2767.
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. . (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 9.
- Pratiwi, H. W., & Susilo, H. . (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Management Office Malang Town Square). *Jurnal Administrasi Bisnis* , (JAB), 60(3), 28–35.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno., D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. . *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* , 11(2), 263-274.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana.

- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. . *Literatur Review: Turnover Intention Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development). *In The Lancet Pusat Studi Agama dan Kemsyarakatan (PUSAKA)*, (Vol. 160, Issue 4126).
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. . (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap TurnOver Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang DiModerasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Lentera Bisni* , 12(3), 633-646.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:: CV. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). “*Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*”. Malang :: Uin Press.
- Susila & Suyanto. (2015). *Metodelogi Penelitian Cross Sectional*. Klaten: Bosscript.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group,.
- Syahputra, M. D. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of compensation and career development on job satisfaction and employees performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*,, 64(4), 113-119.
- Wong Wan, and Gao, . (2017). How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work. *Tour. Manag. Perspect.*, vol. 23,, pp. 140– 150 .

- YASAR, M. M. B., & NUGRAHENI, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap TurnOver Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng) (Doctoral dissertation,. *(Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)*).
- Yumna, A. B. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURN OVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG BANDA ACEH**

Kepada

Yth : Bapak/Ibu
 Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh
 Kota Banda Aceh
 di –

Tempat

Dalam rangka untuk menyelesaikan Skripsi di Program Sarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sebagai peneliti memohon bantuan Ibu/Bapak pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikut ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *turn over intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning.

Pertanyaan dalam kuisisioner berjumlah 13 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian institusi terhadap *turn over intention* pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Banda Aceh. Informasi yang anda berikan tidak akan dipublikasikan, sehingga Ibu/Bapak dapat memberikan opini secara bebas, kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Ibu/Bapak terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Ibu/Bapak tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi Perusahaan untuk memajukan kemajuan organisasi. Atas perhatian Ibu/Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Miftahul Jannah
NPM : 2002120124

IDENTITAS RESPONDEN

Usia	☐ 20-25 Tahun ☐ 25-30 Tahun ☐ 30-40 Tahun ☐ > 40 Tahun
Jenis Kelamin	☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
Pendidikan Terakhir	☐ SLTA ☐ D1-D3 ☐ Sarjana (S1) ☐ Magister (S2)
Masa Kerja Jabatan	☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun ☐ > 15 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Dalam menjawab pertanyaan pada kuisisioner ini, cukup dengan membubuhkan “√” (centang) di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Contoh :

“Saya senang bekerja pada posisi seperti sekarang ini”

Apabila anda menganggap bahwa pernyataan tersebut tidak benar dan anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut, maka bubuhkan tanda “√” (centang) seperti contoh berikut :

SS	S	KS	TS	STS
				√

Keterangan : Pengisian jawaban dilakukan hanya pada satu kotak dari lima kotak yang disediakan

Keterangan : SS	: Sangat Setuju	S	: Setuju
KS	: Kurang Setuju	TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju		

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
PENGEMBANGAN KARIR						
1.	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					
2.	Perusahaan biasanya mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir nya seperti pelatihan, seminar dan lain sebagainya					
3.	Mutasi karyawan dibutuhkan untuk mengembangkan karir saya					
4.	Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan					
5.	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi					
KEPUASAN KERJA						
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan					
2.	Sistem upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari					
3.	Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada					
4.	Adanya pengawasan dari atasan membuat saya merasa puas					
5.	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja					
TURN OVER INTENTION						
1.	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					
2.	Dalam beberapa bulan ke depan saya ingin keluar dari pekerjaan ini					
3.	Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat yang lain					

Lampiran 2 LAPORAN KARAKTERIATIK RESPONDEN

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
20-25 tahun	Laki-Laki	D1-D3	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	D1-D3	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	SLTA	11-15 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
30-40 tahun	Laki-Laki	SLTA	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	SLTA	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Magister (S2)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	D1-D3	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	11-15 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	D1-D3	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	SLTA	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	SLTA	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Magister (S2)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
30-40 tahun	Perempuan	D1-D3	6-10 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	SLTA	1-5 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	6-10 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Magister (S2)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	SLTA	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	D1-D3	6-10 tahun
25-30 tahun	Perempuan	D1-D3	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun

25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	6-10 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
20-25 tahun	Perempuan	D1-D3	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20-25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-5 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	6-10 tahun
25-30 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	11-15 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	11-15 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	11-15 tahun
>40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	>15 tahun
30-40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	11-15 tahun
>40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	11-15 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>15 tahun
30-40 tahun	Perempuan	D1-D3	6-10 tahun
>40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Laki-Laki	D1-D3	11-15 tahun
>40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	11-15 tahun
30-40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	6-10 tahun
>40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	11-15 tahun
25-30 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	11-15 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	6-10 tahun
30-40 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	6-10 tahun

Pengembangan karir (X)						Kepuasan Kerja (Z)						TurnOver Intention			
XP1	XP2	XP3	XP4	XP5	Total X	ZP1	ZP2	ZP3	ZP4	ZP5	Total Z	YP1	YP2	YP3	
4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	22	4	4	4	
5	5	4	5	5	24	5	3	4	3	4	19	4	3	3	
5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	3	4	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	2	2	
4	5	3	5	5	22	5	5	5	3	5	23	3	1	1	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	5	3	2	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	
4	5	3	5	5	22	4	4	5	3	4	20	5	3	3	
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	21	3	2	3	
5	4	3	4	3	19	3	3	4	3	4	17	4	3	4	
5	4	3	4	4	20	4	4	4	3	5	20	4	2	2	
4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	5	21	4	2	2	
4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	2	4	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	3	
5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	4	21	4	3	3	
4	5	3	5	5	22	4	4	4	4	4	20	3	2	2	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	
5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	4	5	
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	4	5	
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	2	2	2	
4	5	2	4	5	20	4	4	4	3	4	19	5	4	5	
5	4	3	4	4	20	3	3	3	4	5	18	4	3	3	
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	4	3	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	2	3	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	
4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	4	
5	4	4	4	5	22	5	5	3	4	5	22	3	1	3	

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	2	
5	3	4	5	4	21	3	1	2	3	4	13	5	4	5	
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	2	2	2	
3	4	5	4	2	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	
4	4	4	4	5	21	4	3	3	4	5	19	3	3	3	
5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	3	4	
5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	2	
4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	2	2	
4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	23	4	3	4	
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	3	2	2	
5	5	4	4	5	23	4	3	2	5	5	19	5	4	4	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	
5	4	3	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	3	4	
5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22	3	2	3	
5	5	2	5	4	21	5	4	4	4	5	22	2	1	1	
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	3	3	
5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	2	3	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	3	
5	5	4	4	5	23	4	3	3	4	4	18	4	2	2	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	
4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	3	3	
4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22	2	2	1	
5	5	2	5	2	19	5	5	5	5	5	25	1	1	1	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	1	1	
3	5	5	5	3	21	4	4	4	4	4	20	3	1	1	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	1	
5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	1	1	
4	4	3	5	5	21	4	4	4	4	4	20	3	2	2	
5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	4	2	4	
4	4	1	2	1	12	4	3	3	4	4	18	4	1	4	
4	5	3	4	4	20	4	5	4	4	4	21	2	2	2	

5	5	3	5	3	21	5	5	5	5	5	25	2	1	1	
5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	2	1	1	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	1	1	1	
5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	2	2	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	
4	5	4	4	4	21	3	4	4	3	4	18	4	3	3	
5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23	2	1	1	
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	3	3	
5	5	3	5	4	22	5	4	5	5	5	24	3	1	1	
5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	1	1	1	

Lampiran 4 Karakteristik Responden Dari Hasil Output SPSS

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	22	28.9	28.9	28.9
	25-30	33	43.4	43.4	72.4
	30-40	16	21.1	21.1	93.4
	>40	5	6.6	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	39.5	39.5	39.5
	Perempuan	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	9.2	9.2	9.2
	D1-D3	10	13.2	13.2	22.4
	Sarajana (S1)	56	73.7	73.7	96.1
	Magister (S2)	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	48	63.2	63.2	63.2
	6-10 tahun	16	21.1	21.1	84.2
	11-15 tahun	10	13.2	13.2	97.4
	>15 tahun	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden Dari Hasil Output SPSS

1. Tabel Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X)

Statistics						
		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0

Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	28	36.8	36.8	39.5
	Sangat Setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Perusahaan biasanya mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir nya seperti pelatihan, seminar dan lain sebagainya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	26	34.2	34.2	38.2
	Sangat Setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Mutasi karyawan dibutuhkan untuk mengembangkan karir saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	6.6
	Kurang Setuju	16	21.1	21.1	27.6
	Setuju	33	43.4	43.4	71.1
	Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	31	40.8	40.8	43.4
	Sangat Setuju	43	56.6	56.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	3.9
	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	10.5
	Setuju	28	36.8	36.8	47.4
	Sangat Setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

2. Tabel Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Statistics						
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
N	Valid	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0

Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	44	57.9	57.9	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sistem upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	8	10.5	10.5	11.8
	Setuju	40	52.6	52.6	64.5
	Sangat Setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	9.2
	Setuju	45	59.2	59.2	68.4
	Sangat Setuju	24	31.6	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Adanya pengawasan dari atasan membuat saya merasa puas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Setuju	45	59.2	59.2	69.7
	Sangat Setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	44.7	44.7	44.7
	Sangat Setuju	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

3. Tabel frekuensi variabel TurnOver Intention (Y)

Statistics				
		Y1	Y2	Y3
N	Valid	76	76	76
	Missing	0	0	0

Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	9	11.8	11.8	17.1
	Kurang Setuju	15	19.7	19.7	36.8
	Setuju	28	36.8	36.8	73.7
	Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Dalam beberapa bulan ke depan saya ingin keluar dari pekerjaan ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Tidak Setuju	21	27.6	27.6	46.1
	Kurang Setuju	20	26.3	26.3	72.4
	Setuju	13	17.1	17.1	89.5
	Sangat Setuju	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru di tempat yang lain					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Tidak Setuju	15	19.7	19.7	38.2
	Kurang Setuju	20	26.3	26.3	64.5
	Setuju	16	21.1	21.1	85.5
	Sangat Setuju	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Statistics							
		Pengembangan Karir	XP1	XP2	XP3	XP4	XP5
N	Valid	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		21.9868	4.5789	4.5789	3.9342	4.5263	4.3684
Std. Deviation		2.41381	.54804	.57185	.91412	.59941	.83013

Statistics							
		Kepuasan Kerja	ZP1	ZP2	ZP3	ZP4	ZP5
N	Valid	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		21.4737	4.3158	4.2105	4.1974	4.1974	4.5526
Std. Deviation		2.44117	.57063	.73604	.67369	.61144	.50053

Statistics					
		TurnOver Intention	YP1	YP2	YP3
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0
Mean		9.3421	3.6711	2.7368	2.9342
Std. Deviation		3.37660	1.14761	1.24759	1.31995

Lampiran 6 Uji Validitas

Correlations							
		XP1	XP2	XP3	XP4	XP5	TotalX
XP1	Pearson Correlation	1	.320**	.104	.440**	.404**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.005	.373	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
XP2	Pearson Correlation	.320**	1	.201	.500**	.359**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.005		.081	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76
XP3	Pearson Correlation	.104	.201	1	.307**	.384**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.373	.081		.007	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76
XP4	Pearson Correlation	.440**	.500**	.307**	1	.543**	.770**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
XP5	Pearson Correlation	.404**	.359**	.384**	.543**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
TotalX	Pearson Correlation	.590**	.633**	.658**	.770**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

Correlations							
		ZP1	ZP2	ZP3	ZP4	ZP5	TotalZ
ZP1	Pearson Correlation	1	.601**	.529**	.583**	.455**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
ZP2	Pearson Correlation	.601**	1	.749**	.529**	.476**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
ZP3	Pearson Correlation	.529**	.749**	1	.390**	.344**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76
ZP4	Pearson Correlation	.583**	.529**	.390**	1	.510**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
ZP5	Pearson Correlation	.455**	.476**	.344**	.510**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
TotalZ	Pearson Correlation	.800**	.879**	.794**	.758**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

Correlations					
		YP1	YP2	YP3	TotalY
YP1	Pearson Correlation	1	.730**	.690**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76

YP2	Pearson Correlation	.730**	1	.791**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76
YP3	Pearson Correlation	.690**	.791**	1	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76
TotalY	Pearson Correlation	.879**	.927**	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76

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

Lampiran 7. Uji Reabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XP1	17.4079	4.565	.411	.687
XP2	17.4079	4.405	.456	.672
XP3	18.0526	3.757	.348	.739
XP4	17.4605	3.958	.633	.608
XP5	17.6184	3.306	.607	.598

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ZP1	17.1579	4.055	.687	.801
ZP2	17.2632	3.343	.771	.773
ZP3	17.2763	3.803	.648	.810
ZP4	17.2763	4.069	.615	.818
ZP5	16.9211	4.554	.541	.837

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	5.6711	5.904	.750	.882
YP2	6.6053	5.149	.829	.812
YP3	6.4079	4.965	.798	.842

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 ^a	.065	.040	3.30883

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: TurnOver Intention

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.876	2	27.938	2.552	.085 ^b
	Residual	799.230	73	10.948		
	Total	855.105	75			

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.680	3.951	1.944	.056		
	Pengembangan Karir	.391	.185	.279	.038	.735	1.360
	Kepuasan Kerja	-.323	.183	-.233	.081	.735	1.360

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.26441331
Most Extreme Differences	Absolute		.060
	Positive		.050
	Negative		-.060
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.707
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.695
		Upper Bound	.719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

$$1. Z = \rho_{zx} X + e_1$$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.281	1.96095

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.393	1	116.393	30.269	.000 ^b
	Residual	284.555	74	3.845		
	Total	400.947	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.179	2.075		4.906	.000
	Pengembangan Karir	.516	.094	.539	5.502	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$2. Y = \rho_{yx} X + e_2$$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.136	.124	1.58882

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.302	1	29.302	11.608	.001 ^b
	Residual	186.803	74	2.524		
	Total	216.105	75			

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.464	1.681		3.846	.000
	Pengembangan Karir	.259	.076	.368	3.407	.001

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

$$3. Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.132	1.58112

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.110	1	31.110	12.444	.001 ^b
	Residual	184.996	74	2.500		
	Total	216.105	75			

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.162	1.709		3.605	.001
	Kepuasan Kerja	.279	.079	.379	3.528	.001

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

$$4. Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.159	1.55636

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.280	2	19.640	8.108	.001 ^b
	Residual	176.825	73	2.422		
	Total	216.105	75			

a. Dependent Variable: TurnOver Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.558	1.896		2.405	.019
	Pengembangan Karir	.162	.088	.231	1.837	.007
	Kepuasan Kerja	.187	.092	.255	2.030	.004

a. Dependent Variable: TurnOver Intention