

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN *FRONTLINER*  
DI BANK BRI KC KALIMALANG JAKARTA**

**Putri Annisa Zahra Hidayani<sup>1</sup> dan Atik Budi Paryanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

<sup>1,2</sup>Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>1</sup>[putriannisazahra28@gmail.com](mailto:putriannisazahra28@gmail.com), <sup>2</sup>[atikbudiparyanti@gmail.com](mailto:atikbudiparyanti@gmail.com)

**Abstrak**

Bank BRI KC Kalimalang sangat membutuhkan karyawan yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi nasabah. Adanya *turnover* karyawan yang tinggi menjadikan perusahaan kehilangan karyawan yang dibutuhkan. Hal ini membuat pihak manajemen berusaha melakukan upaya dalam meminimalisir *turnover* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan *Frontliner* Di Bank BRI KC Kalimalang Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *frontliner* Bank BRI KC Kalimalang Jakarta sebanyak 70 karyawan. Pengambilan sampel ditujukan kepada seluruh karyawan *frontliner* Bank BRI KC Kalimalang dengan menggunakan sampling total. Metode analisis data menggunakan pendekatan asosiatif kausalitas dengan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan *frontliner* Bank BRI KC Kalimalang Jakarta, Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan *frontliner* Bank BRI KC Kalimalang Jakarta, serta Pengembangan karir dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan *frontliner* Bank BRI KC Kalimalang Jakarta dengan kontribusi sebesar 97,5 %, sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Beban Kerja, *Turnover* Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Saat ini, sebagian besar industri perbankan merekrut karyawan *frontliner* dengan sistem kontrak atau magang. Permasalahan mengenai *turnover* karyawan di Bank BRI KC kalimalang akan muncul ketika karyawan sudah memasuki tahun ke tiga atau tahun terakhir masa permagangan. Mereka harus selesai masa kontrak dan mencari pekerjaan yang baru, sebab peluang pengangkatan karyawan tetap sangat kecil. Hal ini dapat diketahui melalui tabel 1 yang menyajikan data mengenai tingkat *Turnover* Karyawan Bank BRI KC Kalimalang Jakarta tahun 2020-2022.

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan Bank BRI Tahun 2020-2022**

| Tahun | Jumlah<br>Seluruh<br>Tenaga<br>Kerja<br>(Kontrak<br>dan Tetap) | Jumlah<br>Tenaga<br>Kerja<br>Kontrak<br>Awal | Jumlah<br>Tenaga<br>Kerja<br>Keluar | Jumlah<br>Tenaga Kerja<br>Diangkat<br>Karyawan<br>Tetap | Turnover % |
|-------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------|
| 2020  | 144                                                            | 84                                           | 18                                  | 9                                                       | 21,42%     |
| 2021  | 138                                                            | 75                                           | 9                                   | 4                                                       | 12%        |
| 2022  | 149                                                            | 70                                           | 11                                  | 5                                                       | 15,71%     |

Sumber : Kepala cabang BRI KC Kalimalang, Data Diolah

Berdasarkan data *turnover* karyawan pada Tabel 1 dapat di lihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di Bank BRI KC Kalimalang tergolong tinggi sebab memiliki presentasi di atas 10% dalam kurun waktu 3 tahun sejak tahun 2020-2022. *Turnover* karyawan terjadi disebabkan oleh karyawan kontrak yang selesai masa kontrak atau mengundurkan diri. Sesuai dengan pernyataan (Sakinah, 2018:41), yakni tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun.

Pada Bank BRI KC Kalimalang, salah satu bentuk pengembangan karir berupa pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap bagi karyawan yang berpotensi. Tabel 2 menyajikan data mengenai pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap tahun 2020-2022.

**Tabel 2**  
**Data Pengangkatan Karyawan Tetap**  
**Bank BRI KC Kalimalang Tahun 2020-2022**

| Tahun | Jumlah<br>Seluruh<br>Tenaga<br>Kerja<br>(Kontrak<br>dan Tetap) | Jumlah<br>Tenaga<br>Kerja Awal | Jumlah<br>Tenaga<br>Kerja<br>Diangkat<br>Karyawan<br>Tetap | Pengangkatann<br>Karyawan<br>Tetap % |
|-------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 2020  | 144                                                            | 84                             | 9                                                          | 10,71%                               |
| 2021  | 138                                                            | 75                             | 4                                                          | 5,3%                                 |
| 2022  | 149                                                            | 70                             | 5                                                          | 7,14%                                |

Sumber : Kepala cabang BRI KC Kalimalang

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa presentase pengangkatan karyawan tetap cenderung rendah dibandingkan dengan presentase *turnover* karyawan dalam rentang waktu tahun 2020-2022.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover* karyawan adalah beban kerja. tingkat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan mereka serta keputusan untuk bertahan di organisasi atau mencari peluang di tempat lain. Tabel 3 menyajikan data mengenai beban kerja lembur (*overtime*).

**Tabel 3**  
**Data Beban Kerja Jam Kerja Lembur (*Overtime*)**

| <b>Tahun</b> | <b><i>Working Hour</i></b> | <b>Lembur di hari Sabtu dan Minggu pada akhir bulan</b> | <b>Jumlah Jam Lembur/Hari</b> | <b>Total Jam Lembur/Tahun</b> |
|--------------|----------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 2020         | Senin-Jum'at               | Januari-Desember: total 10 Hari                         | 6 jam                         | 60 jam                        |
| 2021         | Senin-Jum'at               | Januari-Desember: total 11 Hari                         | 6 jam                         | 66 jam                        |
| 2022         | Senin-Jum'at               | Januari-Desember: total 13 Hari                         | 6 jam                         | 78 jam                        |

Sumber : Divisi SDM BRI KC Kalimalang, Data Diolah

Lembur ini dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan pada jam kerja. Jika karyawan merasa beban kerja tidak seimbang dan tidak sesuai dengan imbalan yang diterima, mereka akan merasa terdorong untuk mencari peluang di tempat kerja baru yang lebih baik. Karyawan akan membandingkan dengan rekan kerja nya di perusahaan lain yang bekerja pada industri serupa dan pekerjaan yang sama, namun memiliki gaji yang lebih besar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Turnover* Karyawan**

*Turnover* adalah keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dalam masa beberapa bulan yang akan datang (Nafiudin dan Umdiana, 2017:73).

Berdasarkan model *Staffelbach*, (2014:16) dimensi *turnover* karyawan didahului oleh proses dimana adanya keputusan dipertimbangkan sebelum keluar dari organisasi, sebagai berikut:

1. Karyawan *to quit*, (niat untuk keluar): dengan indikator berniat untuk pindah atau keluar dari perusahaan karena mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan, berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan.

2. *Job search*, (pencarian pekerjaan): dengan indikator karyawan mencari alternatif pekerjaan baru, mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, mencari pekerjaan sesuai keahlian dan jenjang pendidikan.

3. *Thinking of quit*, (memikirkan keluar): dengan indikator berfikir untuk keluar dari perusahaan, merasa diperlakukan kurang adil, sering absensi dan datang terlambat, merasa malas untuk berangkat bekerja.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Hamali (2016:152) Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Hamali (2016:156) Dimensi yang mempengaruhi pengembangan karir atau pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Sikap atasan, dengan indikator: hubungan atasan terhadap karyawan yang bekerja, perhatian atasan terhadap karyawan.
2. Pengalaman, dengan indikator: tingkat golongan, promosi jabatan.
3. Pendidikan, dengan indikator: golongan pendidikan, pengembangan.

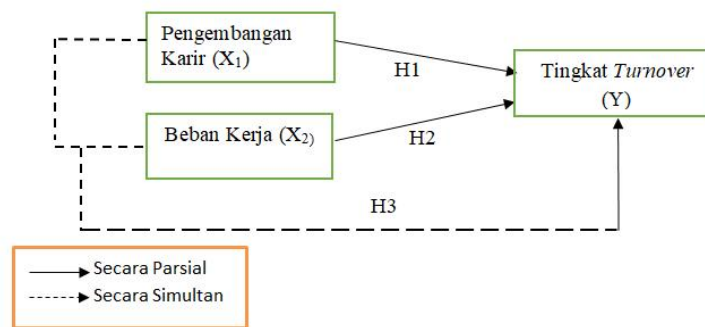
### **Beban Kerja**

Menurut Tarwaka dalam Tambengi dkk (2016:109) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Harry G et, al dalam Tarwaka (2015:131), menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Waktu (*Time Load*), dengan indikator: hambatan/gangguan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), dengan indikator: frekuensi banyaknya jumlah pekerjaan, konsentrasi dalam menyelesaikan tugas,
3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*), dengan indikator: resiko pekerjaan, frustrasi akibat banyaknya pekerjaan.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teoritis tersebut dan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, kerangka konseptual dalam penelitian ini di ilustrasikan pada gambar berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank BRI Tbk KC Kalimalang, Jakarta Timur, dan dilaksanakan dalam kurun waktu 10 bulan, dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT Bank BRI Tbk, KC Kalimalang Jakarta Timur yang berjumlah 70 karyawan kontrak atau magang pada divisi *frontliner*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, yakni karyawan PT Bank BRI Tbk KC Kalimalang. Sejumlah 70 orang kontrak atau magang pada divisi *frontliner*.

### Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan data.

### Variabel Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah tingkat *turnover* karyawan (Y), variabel independen pada penelitian ini adalah pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan beban kerja (X<sub>2</sub>).

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner pernyataan melalui *google form* yang diisi oleh karyawan PT Bank BRI Tbk KC Kalimalang berjumlah 70 orang karyawan magang atau kontrak pada divisi *frontliner*. Pengisian *google form* ini disertai dengan petunjuk pengisian yang jelas guna memudahkan responden dalam menjawab kuesioner tersebut serta diukur menggunakan skala Likert. Kemudian data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

### Metode Analisis Data

Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial (induktif). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program aplikasi *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                               |            |                                |        |      |
|---------------------------|--------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T      | Sig. |
| 1                         | (Constant)         | .196                          | 2.050      |                                | .096   | .924 |
|                           | Pengembangan_Karir | .984                          | .019       | .986                           | 51.130 | .000 |
|                           | Beban_Kerja        | .011                          | .028       | .007                           | .386   | .701 |

a. Dependent Variable: Turnover\_Karyawan

$$Y = 0,196 + 0,984X_1 + 0,011X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,196
- $X_1$  : Koefisien regresi Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,984. Artinya, variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan sebesar 98,4%. Atau jika kenaikan satu kesatuan variabel Pengembangan Karir, maka peningkatan pada *Turnover* Karyawan sebesar 98,4% satuan.
- $X_2$  : Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,011. Artinya, variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* Karyawan. Atau jika terdapat perubahan pada variabel Beban Kerja, maka tidak mempengaruhi variabel *Turnover* Karyawan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                               |            |                                |        |      |
|---------------------------|--------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T      | Sig. |
| 1                         | (Constant)         | .196                          | 2.050      |                                | .096   | .924 |
|                           | Pengembangan_Karir | .984                          | .019       | .986                           | 51.130 | .000 |
|                           | Beban_Kerja        | .011                          | .028       | .007                           | .386   | .701 |

a. Dependent Variable: Turnover\_Karyawan

1. Diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel Pengembangan Karir adalah 51.130 lebih besar dari nilai  $t$  tabel yakni sebesar 1,996. Selanjutnya pada nilai  $sig$  sebesar 0,000 dimana nilai tersebut  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karir secara positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan, atau  $H_{a1}$  diterima. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir yang positif menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan *Turnover* Karyawan memiliki hubungan searah.

2. Diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel Beban Kerja adalah 0,386, lebih kecil dari nilai  $t$  tabel yakni sebesar 1,996. Selanjutnya pada nilai  $sig$  sebesar 0,701 dimana nilai tersebut  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover* Karyawan, atau  $H_{02}$  diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F        | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1     | Regression | 13866.688      | 2  | 6933.344    | 1366.457 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 339.955        | 67 | 5.074       |          |                   |
|       | Total      | 14206.643      | 69 |             |          |                   |

a. Dependent Variable: Turnover\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Pengembangan\_Karir

Diketahui bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 1366,457 lebih besar dari  $F$  Tabel sebesar 3,133 serta nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap *Turnover* Karyawan atau  $H_{a3}$  diterima.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .988 <sup>a</sup> | .976     | .975              | 2.253                      |

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Turnover\_Karyawan

Dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.975 atau 97,5%. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa Pengembangan Karir dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover* Karyawan sebesar 97,5%. Sedangkan sisanya sebesar 2,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut terhitung besar, sebab nilai persentasenya mendekati 100%.

**Pengaruh Secara Parsial Pengembangan Karir Terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel Pengembangan Karir adalah  $51.130 >$  dari nilai t tabel yakni sebesar 1,996, dan sig 0,000 dimana nilai tersebut  $< 0,05$ , hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karir secara positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan, atau  $H_{a1}$  diterima. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir yang positif menunjukkan Pengembangan Karir dan *Turnover* Karyawan memiliki hubungan searah.

Sehingga, semakin sulit pengembangan karir karyawan kontrak untuk diangkat menjadi karyawan tetap, maka akan semakin tinggi *turnover* karyawan nya. Selain itu, diketahui bahwa Pengembangan Karir menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar (0.984), yaitu berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan sebesar 98,4%.

**Pengaruh Secara Parsial Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap *Turnover* Karyawan, maka  $H_{02}$  diterima. Hal ini sejalan dengan hasil perhitungan statistik pada uji hipotesis parsial (Uji t) yang menunjukkan nilai t hitung  $0.386 <$  dari nilai t tabel yakni sebesar 1.996. Selanjutnya pada nilai sig sebesar 0.701 dimana nilai tersebut  $> 0,05$ . Selain itu, diketahui bahwa Beban Kerja menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar (0.011). Sehingga, berapa pun jumlah beban kerjanya, maka tidak akan berpengaruh terhadap *turnover*.

**Pengaruh Secara Simultan Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan, di ketahui nilai F hitung sebesar 1366,457  $>$  dari F Tabel sebesar 3,133 serta nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan atau  $H_{a3}$  diterima. Sehingga semakin mudah Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara bersama-sama dapat mengurangi *Turnover* karyawan *frontliner* Bank BRI KC Kalimalang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Beban Kerja di Bank BRI KC Kalimalang memberikan kontribusi yang besar terhadap *Turnover* Karyawan *frontliner*. Hal itu tercermin dari nilai koefisien determinasi sebesar 97,5% pada kolom Adjusted R Square.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah kesimpulan yang dihasilkan. Yaitu Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan *Frontliner* Bank BRI KC Kalimantan, Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover* Karyawan *Frontliner* Bank BRI KC Kalimantan, Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan *Frontliner* Bank BRI KC Kalimantan dengan besar kontribusi sebesar 97,5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 69–80.
- Abubakar, A. H., Wibowo, A. A., & Sari, A. W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di PT Huntsman Indonesia. *Ekonomi ASSETS*, 10(1), 130-148. <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/18595>
- Afsar, B. , & S. S. (2019). The role of perceived organizational support and perceived supervisor support in the relation of career development practices and employee turnover intentions. *Career Development International* 24(3), 233–248.
- Arikunto, S. (2019). (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Febriyansi. (2020). Analisis Career Development. *Junal Sumber Daya Manusia*, 7(3), 13–28.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE SUPERMARKET ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Jayasri, R. I. A., & Annisa, I. T. (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator. *Research of Business and Management*, 1(1), 10–20. <https://doi.org/10.58777/rbm.v1i1.19>
- Kotler. (2005). Bab ii landasan teori dan kerangka pemikiran 2.1. *Pengertian Properti*, 10–40.
- Kusumadewi, A. D. , & W. I. W. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank Swasta di Bali. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 234–243.

- Mulyono, G. (2010). Universitas Kristen Petra Surabaya. *Dimensi Interior*, 8(1), 44–51.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22466>
- Priansa, J.D. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Riyanti, F., & Syafitri, U. D. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank BRI. *Urnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 127–140.
- Rizal, S. (2017). Pengaruh Kebijakan Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 3(2), 124–133.
- Rizky, Rafieqah Nalar and Mahardika, A. (2023). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275--1289.
- Rongguan, S., & Irfan, N. (2020). Reaction Over Employees Turnover Intention Which Influenced By Career Development, Work Load And Compensation At Pt Xyz. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2, 132-140.
- Sakinah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres.
- Sarjito, & Sahrah, A. (2020). Intensi Turnover Dipengaruhi Oleh Pengembangan Karier Pada Anggota Dewan Pimpinan Cabang. *Seminar Nasional LPPM Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 3, 369–373.
- Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suhartini, D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 1(1), 58–67.
- Suharyanto, E. , & Y. I. A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 10(1), 36–45.
- Syifa S Mukrima. (2017). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal*, 6–32.
- Thedja, F., & Adiputra, G. (2023). Analysis Of Turnover Intention Through Career Development And Employee Workload In Jakarta Indonesia. *Aimesc*, 3(02), 339–349. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>