



SURAT PENUGASAN

Nomor : ST/276/V/2023/FEB-UBJ

Tentang

**PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PENULIS JURNAL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

- Pertimbangan : Sehubungan dengan Penugasan dosen sebagai Penulis Jurnal yang dilakukan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya semester Genap Tahun Akademik 2022/2023. Dipandang perlu penugasan Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk melaksanakan kegiatan yang dimaksud. Untuk itu perlu mengeluarkan Surat Tugas.
- Dasar : a. UU RI No.12 Tahun 2012 tanggal 10 Agustus 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 08 tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimum.
b. Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia selaku Ketua Umum Yayasan Brata Bhakti Polri No. Pol : KEP/05/IX/1995/YBB tanggal 18 September 1995 tentang Pembentukan dan Pendirian Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
c. Surat Keputusan Ketua Pengurus Yayasan Brata Bhakti Nomor: Skep/11/I/2023/YBB tanggal 31 Januari 2023 tentang Pemberhentian dari dan Pengangkatan dalam Jabatan Dekan di Lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang diselenggarakan Yayasan Brata Bhakti.
d. Surat Keputusan Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Nomor: SKEP/176/VIII/2022/UBJ tanggal 02 Agustus 2022 tentang Kalender Akademik Semester Ganjil dan Genap Tahun Akademik 2022/2023.

DITUGASKAN

- Kepada : 1. Nama : Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M.¹
NIDN : 0304116501
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Magister Manajemen
2. Nama : Dahlia Jelita²
NPM : 201810325099
Jabatan : Mahasiswa Prodi Manajemen
- Untuk : 1. Melaksanakan tugas sebagai Penulis pada Jurnal Akuntansi dan Pajak (JAP) dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai**" yang akan terbit pada Sinta 5, Volume 24, Nomor 01, ISSN: 1412-629X, E-ISSN: 2579-3055, Juli 2023.
2. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan tersebut secara tertulis kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Melaksanakan tugas ini dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 16 Juni 2023

An. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
WADEK II



D. Tutty Nuryati, S.E., M.Ak.

NIP: 2207562

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PEGAWAI****Zahara Tussoleha Rony¹⁾, Dahlia Jelita²⁾**¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
E-mail: zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
E-mail: dhjelita@gmail.com**Abstract**

This study aims to determine simultaneously the effect of career development and job training on the employee turnover intention of PT. Mega Ocean Jaya, Indonesia, and knowing the effect of career development on turnover intention and job training on employee turnover intention of PT. Mega Ocean Jaya, Indonesia. The research method uses a quantitative approach. The population in this study are employees of PT. Mega Ocean Jaya totaled 72 respondents. The sampling method used purposive sampling. As for data analysis using descriptive statistics, Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis Testing with SPSS IBM Statistics 26. Based on the study's results, it was found that career development variables influence turnover intention. It can be seen that the sig value is 0.000 < 0.05 and the tcount is 5.480 > ttable 1.994. The job training variable has an influence on turnover intention. It can be seen that the sig value is 0.006 < 0.05 and the tcount is 2.362 > ttable 1.994. From the results of the study, it was found that partially and simultaneously the two independent variables proved to have an effect on the turnover intention variable. Therefore, career development and job training facilities provided by the company to employees can minimize the level of turnover intention of PT. Mega Ocean Jaya.

Keywords : Career Development, Training, Turnover Intention**JEL Classification :** L20**1. PENDAHULUAN**

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Nurhayati, Haningsih, & Awaliyah 2020). Terjadinya turnover pegawai merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover yang tinggi tentunya akan berdampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti peningkatan biaya sumber daya manusia seperti biaya yang sudah dikeluarkan dari mulai perekrutan hingga pelatihan pegawai. Selain itu, sumber daya manusia perlu mempersiapkan pelatihan bagi pegawai untuk pengembangan karier pegawai (Rony et al. 2020). Turnover membuat perusahaan kehilangan sejumlah tenaga

kerja dan beberapa pegawai perlu diganti dengan pegawai baru, tentunya perusahaan perlu mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai.

Pegawai yang tinggal dapat terpengaruh pada penurunan motivasi dan semangat kerjanya, terlebih tim kerjanya satu persatu meninggalkan perusahaan tersebut, Pegawai yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru mulai berpikir mencari lowongan kerja dan melakukan turnover. Adanya permasalahan turnover yang dialami perusahaan-perusahaan di Indonesia, salah satunya terjadi di perusahaan yang bergerak di bidang jasa supervisi pembangunan kapal-kapal milik pemerintah dalam bidang