

PENGARUH ORGANIZATIONAL CLIMATE DAN SELF-EFFICACY TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI CAREER DEVELOPMENT PADA HOTEL SUTANRAJA MANADO**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND SELF-EFFICACY TOWARD TURNOVER INTENTION MEDIATED CAREER DEVELOPMENT AT MANADO SUTANRAJA HOTEL**

Oleh:

Lavenia Vivian Mukuan¹**Olivia S. Nelwan²****Genita G. Lumintang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹laveniamukuan02@gmail.com²oliynelwan@gmail.com³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Climate* dan *Self-Efficacy* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Career Development* Pada Hotel Sutanraja Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Sutanraja Manado, yang berjumlah 84 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur serta dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Organizational Climate* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado, (2) *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado, (3) *Organizational Climate* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado, (4) *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado, (5) *Career Development* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado, (6) *Organizational Climate* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado, dan (7) *Self-Efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Man.

Kata Kunci: *Organizational Climate, Self-Efficacy, Career Development, Turnover Intention*

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of *Organizational Climate* and *Self-Efficacy* Toward *Turnover Intention* Mediated *Career Development* at Manado Sutanraja Hotel. The populations in this Employees at Manado Sutanraja Hotel, totaling 84 people. This study uses path analysis and with a sample of 84 respondents at Manado Sutanraja Hotel. The results of this study indicate that: (1) *Organizational Climate* has no a direct effect toward *Career Development* at Manado Sutanraja Hotel, (2) *Self-Efficacy* has a direct effect toward *Career Development* at Manado Sutanraja Hotel, (3) *Organizational Climate* has a direct effect directly influences toward *Turnover Intention* at Manado Sutanraja Hotel, (4) *Self-Efficacy* directly influences toward *Turnover Intention* at Manado Sutanraja Hotel, (5) *Career Development* influences toward *Turnover Intention* at Manado Sutanraja Hotel, (6) *Organizational Climate* has directly effect toward *Turnover Intention* mediated by *Career Development* at Manado Sutanraja Hotel, and (7) *Self-Efficacy* has directly effect toward *Turnover Intention* mediated by *Career Development* at Manado Sutanraja Hotel.

Keywords: *Organizational Climate, Self-Efficacy, Career Development, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia sangat penting dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari mampu atau tidaknya organisasi mengatur sumber daya manusia untuk mencapai

tujuannya secara efektif dan efisien. Saat ini organisasi banyak menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat turnover karyawan tinggi (Ramadhoan, 2020).

Karyawan merupakan elemen penting dalam organisasi karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat organisasi melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari organisasi dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*). Masalah yang terjadi disini yaitu bagaimana cara pimpinan membuat karyawan tetap nyaman dan betah bekerja diperusahaan untuk menjaga proses pekerjaan tetap efektif dan berjalan sesuai harapan perusahaan, hal tersebut harus diperhatikan karena ada karyawan yang tiba-tiba ingin berhenti bekerja alasannya yaitu masalah gaji, ditempatkan pada daerah yang kurang aman dan nyaman dengan penduduk yang berada di lingkungan mereka bekerja, sehingga terjadilah hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan mulai dari absensi yang mulai meningkat, datang terlambat dan melakukan hal lainnya yang dilarang oleh perusahaan (Naibaho, Nelwan, dan Raintung, 2024).

Turnover intention merupakan suatu kecenderungan sikap dan tingkat seorang karyawan terhadap kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau berniat untuk mundur dari pekerjaannya. Tingginya *turnover intention* dapat memperkecil peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya yang ada tidak dapat dimaksimalkan karena sering terjadi keluar masuk karyawan. Perusahaan akan memiliki permasalahan yang serius terhadap tingkat *turnover intention* yang tinggi, karena harus melakukan proses rekrutmen kembali ketika ada karyawannya yang keluar dari perusahaan. Hubungan yang dibangun dengan karyawan bertujuan untuk kebutuhan tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan jika ingin bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat (Riantini, Suartini, & Mahayasa, 2021).

Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan hal yang dapat dialami setiap karyawan. Keinginan pindah kerja biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak bisa lagi memenuhi kebutuhan mereka sehingga melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, suka membolos bahkan hingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk pindah kerja. Sebenarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* yang sangat kompleks dan saling berkaitan satu sama lain di antaranya faktor-faktor tersebut adalah faktor usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir, efikasi diri, dan iklim kerja karyawan. Menurut Mobley (2019), salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi terjadinya keinginan pindah kerja oleh karyawan adalah situasi pengembangan karir yang tidak jelas dan iklim kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi tempat karyawan bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya yaitu pengembangan karir (*career development*). Pengembangan karir (*career development*) merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir perusahaan. Pengembangan karir (*career development*) dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan ke karyawanan yang dapat membantu para karyawan untuk merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja sehingga baik karyawan maupun organisasi dapat saling mengembangkan diri dengan optimal. Pengembangan karir (*career development*) sebagai sebuah cara untuk menyakinkan organisasi untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik. Pengelolaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan dikembangkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Mondy, 2019).

Selain adanya pengembangan karir (*career development*) yang baik buat karyawan, iklim organisasi (*organizational climate*) mempunyai peran yang sangat penting dalam menekan *turnover intention*. Iklim organisasi (*organizational climate*) mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi (*organizational climate*) mampu menjadi salah satu jawaban atas pertanyaan apakah suatu organisasi merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Berbeda dengan konsep lingkungan kerja yang menekankan pada keadaan yang ada di organisasi tersebut, iklim organisasi lebih cenderung ditekankan pada gambaran persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Bagi Wirawan (2019:122), iklim organisasi (*organizational climate*) merupakan persepsi anggota dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di dalamnya yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja

anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi (*organizational climate*) yang baik akan memberikan kenyamanan yang baik pula kepada karyawan pada tempat mereka bekerja. Dengan iklim organisasi (*organizational climate*) yang baik mengakibatkan tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari tempat bekerja menjadi berkurang didalam sebuah organisasi. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan, pencapaian karir karyawan dapat dicapai dengan cara perusahaan menyiapkan pola jalur karir (Yumna & Setiawati, 2022).

Selanjutnya efikasi diri (*self-efficacy*) adalah variabel yang menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan memiliki keinginan/tidak untuk intensi pindah kerja. *Self-efficacy* ini merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan mereka lebih mungkin untuk bekerja lebih keras untuk menetapkan tujuan, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi sedangkan karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat menurunkan *turnover intention* karyawan dengan situasi tertentu. Dalam suatu organisasi karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja. Agar organisasi dapat berjalan secara optimal, maka *self-efficacy* dibutuhkan oleh organisasi. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi, akan memiliki kemampuan lebih baik dan memiliki kinerja yang baik, yang diikuti dengan berkurangnya niatan untuk keluar dari organisasi. Tinggi rendahnya *self-efficacy* yang dipersepsikan akan membuat individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai lebih jelas. Individu akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau menghadapi segala masalah ketika tujuan yang akan dicapai jelas. Karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja, akan memilih untuk tidak meninggalkan organisasi karena mereka memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap karir dan pekerjaan mereka saat ini (Araffat, Putra, & Heriani, 2023).

Hotel Sutanraja Manado merupakan hotel bintang 4 yang terletak di jalan. Raya Manado Bitung, Watutumou II Kecamatan Kalawat, Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara. Hotel Sutanraja Manado yang dilengkapi fasilitas yang lengkap, karyawan yang ramah membuat liburan semakin istimewa, memiliki tempat yang aman dan nyaman untuk dijadikan tempat melepas kepenatan. Hotel memiliki privat sehingga para pengunjung tidak perlu khawatir terhadap privasi akan terganggu oleh pengunjung lain dan lebih nyaman. Suasana kamar, lokasi, serta pelayanan lebih nyaman, menyediakan pilihan *breakfast*, serta memiliki karakteristik organisasi yang tinggi dan handal. Data karyawan pada Hotel Sutanraja Manado, dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Data Karyawan Pada Hotel Sutanraja Manado

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	Engineering	8
2	Sales & Marketing	6
3	Accounting & General	6
4	Front Office	7
5	HRD	3
6	Food & Beverage	26
7	Security	10
8	Housekeeping	18
Total		84

Sumber: Data dari Hotel Sutanraja Manado, 2024

Tabel 1 memperlihatkan data karyawan pada Hotel Sutanraja Manado, dimana bagian *Engineering* 8 orang, bagian *Sales & Marketing* 6 orang, bagian *Accounting & General* 6 orang, bagian *Front Office* 7 orang, bagian HRD 3 orang, bagian *Food & Beverage* 26 orang, bagian *Security* 10, dan bagian *Housekeeping* 18 orang sehingga total karyawan Hotel Sutanraja adalah 84 orang. Hotel Sutanraja untuk seluruh unit usaha “owner Sapadia” dan Sutanraja di Indonesia masih di posisi nomor satu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, terlihat permasalahan mengenai kondisi mengenai pengembangan karir pada Hotel Sutanraja Manado, yaitu masih terdapat perlakuan tidak adil dalam berkarir di Hotel, seperti kurangnya kesempatan promosi bagi karyawan untuk menduduki jabatan tertentu sementara mereka memiliki kualifikasi, dimana tidak semua karyawan memiliki hak akses terhadap promosi meskipun karyawan memiliki peluang yang sama terhadap suatu jabatan sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam merencanakan karirnya. Selanjutnya permasalahan tentang iklim organisasi, dimana indikator iklim

organisasi antara lain; tanggung jawab, identitas individu dalam perusahaan, kehangatan antar karyawan, dan dukungan belum diterapkan sepenuhnya sehingga Hotel Sutanraja Manado saat ini belum memberikan kenyamanan bagi karyawannya. Permasalahan mengenai efikasi diri (*self-efficacy*) masih ditemukan karyawan yang salah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu diperbaiki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dinilai dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari permasalahan-permasalahan tersebut akan menjadi sebuah keputusan dari karyawan untuk meninggalkan kantor dan mencari seorang karyawan agar menggantikan posisinya di Hotel bahkan berhenti bekerja dan berpindah ke tempat pekerjaan lainnya. Data *turnover* karyawan pada Hotel Sutanraja Manado tahun 2023, dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Data Turnover Karyawan Pada Hotel Sutanraja Manado Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah karyawan awal	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir	Persentase Turnover
2021	87	5	-	82	5,91%
2022	82	3	-	80	3,7%
2023	80	1	4	84	1,28%

Sumber: Data dari Hotel Sutanraja Manado, 2024

Tabel 2 memperlihatkan data *turnover* karyawan pada hotel Sutanraja Manado tahun 2021-2023, dimana *turnover* yang tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu 5 karyawan yang di dikeluarkan dari hotel karena pandemi sehingga tidak ada penambahan karyawan. Selanjutnya pada tahun 2022 juga terdapat 3 karyawan yang dikeluarkan karena masalah pandemi (pengurangan karyawan) dan tidak ada penambahan karyawan. *Turnover* terendah pada tahun 2023 yaitu 1 orang karena mengundurkan diri dari hotel dan ada penambahan 4 karyawan. Dari hasil peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang memutuskan untuk berpindah kerja dari perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, manajemen HRD hotel menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah karena tidak adanya rotasi/perpindahan departemen kerja dari karyawan tersebut, sehingga cenderung membosankan. Karyawan yang berada pada *departemen front office* tidak mendapat kesempatan bekerja pada departemen lain misal *F & B department*. Karyawan juga merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi komplain tamu maupun hal lain dalam bidang pelayanan hotel.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berkaitan dengan judul *Organizational Climate, Self-Efficacy, Career Development, dan Turnover Intention*.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Organizational Climate* terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Self-Efficacy* terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Organizational Climate* terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Organizational Climate* terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia menurut Ajabar (2020:5) adalah suatu upaya untuk merangsang, meningkatkan, mendorong, dan mempertahankan kinerja tinggi di dalam perusahaan. Guna meningkatkan kinerja pegawai menuju tujuan organisasi yang optimal.

Pengembangan Karir (*Career Development*)

Siagian (2020:68) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Indikator pengembangan karir (*career development*) menurut Rivai (2019:97), yaitu kebutuhan karir, pelatihan, dan perlakuan yang adil dalam berkarir.

Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)

Wirawan (2019:122) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja. Indikator iklim organisasi (*organizational climate*) menurut Kusnan dalam Fakhry & Tien (2021:58), yaitu tanggung jawab, kehangatan antar karyawan, dan dukungan.

Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Menurut Triyono dan Rifai (2019), *self-efficacy* adalah keyakinan atau keyakinan individu dalam memperkirakan sejauh mana kemampuannya, termasuk potensi yang dimilikinya mengenai melakukan suatu tindakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Indikator efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Bandura (2019), yaitu tingkat kesulitan tugas, generalisasi, dan kekuatan.

Turnover Intention

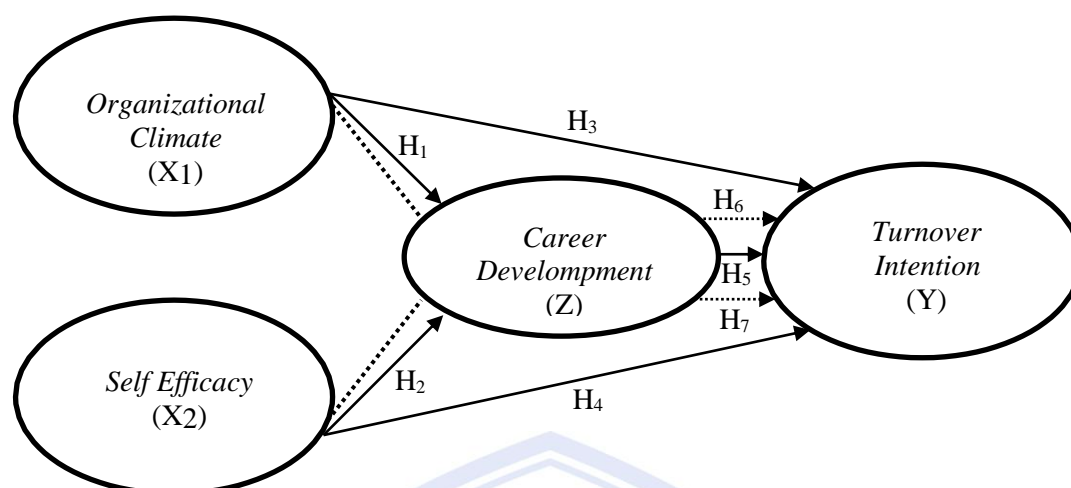
Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Indikator *turnover intention* menurut pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Yumna dan Setiawati (2022), tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis adanya pengaruh stress dan pengembangan karir terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Hasil 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.

Penelitian dari Ramadhoani (2020), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *self-efficacy*, *work-family conflict* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pegawai di kantor Badan SAR Nasional Mataram. Hasil penelitian yang diperoleh adalah Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Self Efficacy memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Work Family Conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Employee Engagement memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian dari Lompoliu, Nelwan, dan Lengkong (2020), tujuan dari penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Hasil menunjukkan job insecurity, job stress dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention, job insecurity dan job stress secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga *Organizational Climate* berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
- H₂ : Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
- H₃ : Diduga *Organizational Climate* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
- H₄ : Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
- H₅ : Diduga *Career Development* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
- H₆ : Diduga *Organizational Climate* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
- H₇ : Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sinambela (2020) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu jenis penelitian yang mengolah data secara numerik untuk menghasilkan pengetahuan yang terorganisir. Sugiyono (2020:16) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode yang berpijak pada filosofi positivis, yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen penelitian, menganalisis data kuantitatif dan statistik, serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian di laksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Hotel Sutanraja Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Riduwan (2019:8), populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Sutanraja Manado, yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau dikenal dengan istilah *sampling* jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian yaitu 84 orang.

Outer Model

Convergent Validity

Uji *convergent validity* indikator refleksi dengan program *SmartPLS 4.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstraknya. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus melebihi 0,7. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dikategorikan cukup.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmaty* dan nilai 0,6 - 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* Kriteria penilaian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel memiliki reliabel yang baik.

Inner Model

Uji Path Coefficient

Uji *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *Coefficient Determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya.

R-Square untuk konstruk dependen (R^2)

Chin menyebutkan nilai *R-Square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 - 0,67 maka termasuk kategori sedang serta jika hasilnya sebesar 0,19 - 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,20 yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Hasil dari *PLS R-Square* mempresetasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Uji Model Fit atau Goodness of Fit (GoF)

Untuk memvalidasi model penelitian secara keseluruhan dalam penelitian menggunakan uji kebaikan atau *Goodness of Fit (GoF)*. *Goodness of Fit* merupakan sebuah index yang telah diperkenalkan oleh Tenenhaus dengan sebutan *GoF Index*. *Index in* dilakukan untuk menilai sebuah model pengukuran dan model struktural selain juga untuk memprediksi model secara keseluruhan dengan menyediakan pengukuran sederhana.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *software Smart PLS 4.0*. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditujukan dengan nilai t-statistik harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan diatas 1,96 untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*). Untuk pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$. Nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika t- statistik $> 1,96$.

Hasil Penelitian**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Sejarah berdirinya Hotel Sutanraja Manado para tanggal 31 Maret 2008 mulailah dibangun dengan ijin mendirikan bangunan No.650/PU/24a/III/2008 atas nama Darianus Lungguk Sitorus yang berlokasi di Desa Watutumou II, Kecamatan Kalawat, Minahasa Utara, Sulawesi Utara. Pada tanggal 12 Maret 2010 merupakan Grand Opening Hotel Sutanraja Manado. Hotel Sutanraja menggambarkan keturunan raja dan di danai oleh Grup PT. Binatara Persada, yaitu perusahaan yang dikuasai oleh Darianus Lungguk Sitorus. Tamu hanya butuh waktu 15 menit dari Bandara Samratulangi, dari Pelabuhan Bitung sekitar 30 menit dan 20 menit dari pusat kota Kota Manado untuk sampai ke Hotel Sutanraja Manado. Jangka waktu yang relative singkat tersebut memposisikan letak hotel yang strategis, sehingga mempermudah para tamu mencapai tujuan yang diinginkan. Hotel Sutanraja Manado merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perhotelan dengan fasilitas penginapan terlengkap di Manado. Hotel Sutanraja Manado mempunyai satu tujuan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik dengan segala fasilitas terbaik agar para tamu hotel ataupun masyarakat umum dapat merasa puas. Fasilitas yang disediakan tidak hanya untuk tamu hotel saja akan tetapi masyarakat umum juga dapat ikut menikmati fasilitas seperti kolam renang, tentunya dengan harga yang sangat terjangkau. Namun, untuk semua fasilitas dapat diakses oleh masyarakat umum. Hotel Sutanraja Manado terletak.

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Organizational Climate (X1)	X1.1	0,940	Valid
	X1.2	0,950	Valid
	X1.3	0,727	Valid
Self-Efficacy (X2)	X2.1	0,800	Valid
	X2.2	0,852	Valid
	X2.3	0,788	Valid
Career Development (Z)	Z.1	0,841	Valid
	Z.2	0,879	Valid
	Z.3	0,856	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,912	Valid
	Y.2	0,852	Valid
	Y.3	0,924	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1 diatas, diperoleh bahwa bahwa nilai *outer loading* diatas 0,7 sehingga memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Climate (X1)	0,772
Self Efficacy (X2)	0,662
Turnover Intention (Y)	0,804
Career Development (Z)	0,737

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan nilai rata-rata *Average Variance Extracted (AVE)* yaitu 0,701.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Organizational Climate (X1)	0.909
Self Efficacy (X2)	0.854
Turnover Intention (Y)	0.925
Career Development (Z)	0.894

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan pengujian *composite reliability* pada Tabel 3 diatas bahwa variabel *Organizational Climate* (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Organizational Climate* (X1) adalah $0,909 > 0,7$. Variabel *Self Efficacy* (X2) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Self Efficacy* (X2) adalah $0,854 > 0,7$. Variabel *Turnover Intention* (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Turnover Intention* (Y) adalah $0,925 > 0,7$. Variabel *Career Development* (Z) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Career Development* (Z) adalah $0,894 > 0,7$.

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
<i>Organizational Climate</i> (X1)	0,844	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,746	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,878	Reliabel
<i>Career Development</i> (Z)	0,822	Reliabel

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* yang nilainya lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik

Tabel 5. Path Coefficient

Variabel	Direct Effect
<i>Organizational Climate</i> (X1) -> <i>Career Development</i> (Z)	0,018
<i>Self-Efficacy</i> (X2) -> <i>Career Development</i> (Z)	0,490
<i>Organizational Climate</i> (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,367
<i>Self-Efficacy</i> (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,303
<i>Career Development</i> (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,359

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *total effect*), antara lain: (1) *Organizational Climate* (X1) terhadap *Career Development* (Z) dengan koefisien jalur 0,018, artinya pengaruh *Organizational Climate* (X1) terhadap *Career Development* (Z) adalah positif, (2) *Self-Efficacy* (X2) terhadap *Career Development* (Z) dengan koefisien jalur 0,490, artinya pengaruh *Career Development* (X2) terhadap *Self-Efficacy* (Z) adalah positif, (3) *Organizational Climate* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien jalur 0,367, artinya pengaruh *Organizational Climate* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif, (4) *Self-Efficacy* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien jalur 0,303, artinya pengaruh *Self-Efficacy* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif, dan (5) *Career Development* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien jalur 0,359, artinya pengaruh *Career Development* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif.

Tabel 6. R-Square

Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,249	0,230
<i>Career Development</i> (Z)	0,634	0,620

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,249 atau sama dengan 24,9% angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh *Organizational Climate*, *Self-Efficacy*, dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* adalah 24,9% sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai *R-Square* sebesar 0,634 atau sama dengan 63,4% angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh *Organizational Climate* dan *Self-Efficacy* terhadap *Career Development* adalah 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan nilai rata-rata *R square* yaitu 0,442 atau sebesar 44,2%.

Tabel 7. Nilai Model Fit atau Goodness of Fit (GoF)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.094	0.094
d_ULS	0.687	0.687
d_G	0.493	0.493
Chi-square	217.039	217.039
NFI	0.718	0.718

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas, bahwa penilaian GoF dapat dilakukan dengan meninjau nilai dari SRMR yang menunjukkan angka perbedaan rata-rata akar kuadrat korelasi yang akan diamati dan model yang ada dalam korelasi. Karena nilai SRMR melebihi nilai 0,08 ($0,094 > 0,08$), maka kesesuaian model sudah dikatakan baik.

Uji Hipotesis

Tabel 8. T-Value dan P-Value

Variabel	T-Value	P-Value
<i>Organizational Climate</i> (X1) -> <i>Career Development</i> (Z)	0,149	0,881
<i>Self-Efficacy</i> (X2) -> <i>Career Development</i> (Z)	4,305	0,000
<i>Organizational Climate</i> (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	3,834	0,000
<i>Self-Efficacy</i> (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	4,922	0,000
<i>Career Development</i> (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	3,528	0,000
<i>Organizational Climate</i> (X1) x <i>Career Development</i> -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	2,067	0,039
<i>Self-Efficacy</i> (X2) x <i>Career Development</i> -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	2,008	0,045

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa *Organizational Climate* (X1) memiliki *T-value* $0,149 < 0,881$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,881 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_1) yang menyatakan *Organizational Climate* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado tidak dapat diterima atau tidak terbukti. *Self-Efficacy* (X2) memiliki *T-Value* $4,305 > 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado dapat diterima atau terbukti. *Organizational Climate* (X1) memiliki *T-Value* $3,834 > 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan *Organizational Climate* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado dapat diterima atau terbukti. *Self-Efficacy* (X2) memiliki *T-value* $4,922 > 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado dapat diterima atau terbukti. *Career Development* (Z) memiliki *T-value* $3,528 > 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_5) yang menyatakan *Career Development* secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado dapat diterima atau terbukti. *Organizational Climate* (X1) memiliki *T-value* $2,067 > 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,039 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti *Career Development* (Z) dapat memediasi *Organizational Climate* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga hipotesis (H_6) yang menyatakan *Organizational Climate* secara tidak langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado dapat diterima atau terbukti. *Self-Efficacy* (X2) memiliki *T-value* $2,008 > 1,96$ dan tingkat signifikansi *p-value* $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti *Career Development* (Z) dapat memediasi *Self-Efficacy* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), sehingga hipotesis (H_7) yang menyatakan *Self-Efficacy* secara tidak langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap *Career Development*

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Climate* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado. Hal ini berarti lingkungan internal dan psikologi perusahaan (hubungan pertemanan, sistem komunikasi, sistem manajemen, standar dan prosedur kerja, dan karakteristik kerja) yang tidak mempengaruhi pengembangan karir karyawan, dimana. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, dimana rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang iklim organisasi internalnya. Hal ini dapat terjadi karena setiap karyawan memiliki penilaian, paradigma, perasa dan penginterpretasian yang berbeda tergantung dengan informasi yang mereka miliki tentang perusahaan tersebut. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika seorang karyawan memiliki persepsi yang baik tentang iklim organisasi perusahaan tempat dia bekerja, maka secara langsung akan memengaruhi semakin tingginya tingkat pengembangan karir seorang

karyawan tersebut kepada perusahaan dan hal ini berlaku sebaliknya. Setiap anggota organisasi yang merasa nyaman bekerja dengan perusahaan, merasa pekerjaannya dihargai oleh pimpinan dan rekan sesama kerjanya, diperlakukan secara adil, mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang telah diberikannya kepada perusahaan, secara tidak langsung akan membuat karyawan tersebut untuk memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan, dapat terefleksi dan mengindikasikan bahwa karyawan secara sukarela dan bersedia bekerja dengan perusahaan, tidak memiliki keinginan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan dalam waktu dekat, selalu menunjukkan kinerja terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Siagian (2020:68), yang menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Hasil penelitian dari Soedira, Husniati, dan Rialmi (2021), menemukan bahwa pengembangan karier (*organizational climate*) karyawan berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Career Development

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel Sutanraja Manado sudah memiliki efikasi diri (*Self-efficacy*) dalam mengembangkan karir, dimana karyawan memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit sehingga dan pengalaman mereka bekerja diperusahaan akan membuat mereka mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara professional. Hasil penelitian dari Ramadhoani (2020), menemukan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Organizational Climate Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational climate* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan suatu iklim yang baik bagi setiap orang didalamnya, baik dari segi fisik maupun sosial, maka karyawan dapat cenderung lebih merasa puas dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Selain itu, iklim organisasi pada Hotel Sutanraja Manado sudah stabil dan kondusif, serta dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Lompoliu, Nelwan, dan Lengkong (2020), yang menemukan iklim organisasi (*organizational climate*) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Self-Efficacy* pada Hotel Sutanraja Manado, sehingga hipotesis (H₄) dapat diterima. Hal ini berarti para karyawan sudah menunjukkan *Self-Efficacy* yang baik dan memberikan kontribusi serta pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*, yang dibuktikan dengan keyakinan dari para karyawan mendahulukan tugas yang lebih mudah mereka kerjakan sehingga membantu mengerjakan tugas mereka yang lebih sulit. Hasil penelitian dari Agustiani dan Muttaqin (2023), menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Pengaruh Career Development Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Development* secara langsung berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado, artinya pengembangan karir karyawan pada Hotel Sutanraja Manado sudah diterapkan dengan baik, dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riantini, Suartina, dan Mahayasa (2021), menemukan bahwa pengembangan karir (*career development*) berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Organizational Climate Terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Career Development

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado, sehingga hipotesis (H₆) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pihak Hotel Sutanraja Manado sudah menerapkan *Organizational Climate* dengan baik terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Career Development*, dimana karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan Hotel dengan baik dan mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mendapat arahan dari atasan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian dari Vanessa, Ribhan, dan Mardiana (2023), menemukan bahwa *Organizational Climate* tidak dapat memoderasi *Organizational Climate* terhadap niat pergantian.

Minat Beli merupakan Pemediasi Pengaruh antara Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Career Development

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki tingkat *career development* yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* dapat mengatur diri sendiri dan mengatur *career development* dengan lebih baik. Hasil penelitian dari Djamil, Sutawijaya, dan Irawan (2018), menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job stress*.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Climate* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
2. *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
3. *Organizational Climate* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
4. *Self-Efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
5. *Career Development* berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sutanraja Manado.
6. *Organizational Climate* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.
7. *Self-Efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Career Development* pada Hotel Sutanraja Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan pengembangan karir setiap karyawannya, dimana pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Sebagai contoh membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif, yang memudahkan karyawan dalam membuat perencanaan karir dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya.
2. Perusahaan diharapkan untuk tetap menjaga keseimbangan iklim organisasi didalam perusahaan agar tetap stabil dan kondusif, serta dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, S.Y.S dan Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.9, No.6, Hal. 2581-2590. <https://journal.lembagakita.org/index.php/jems/article/view/17501234>. Diakses 25-03-2024.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Araffat, M.Y., Putra, N.N.A., dan Heriani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work Family Conflict dan Employee Engagement Terhadap Mutasi Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol.10, No.1, Hal.24-33. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/30394/14424>. Diakses 25-03-2024.
- Dewi, N.C dan Herianti, S.S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah*

- Djamil, M., Sutawijaya, A.H., & Irawan, S.A. (2018). *The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for Turnover Intention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribution Center Cakung). International Journal of Managerial Studies and Research*, Volume 6, Issue 1, pp. 42-48. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v6-i1/6.pdf>. Diakses 20-04-2024.
- Lompoliu, W.T., Nelwan, O.S., dan Lengkong, V.P.K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 8, No.1, Hal. 554-564. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/2790>. Diakses 25-03-2024.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley. (2019). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta, PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta, Salemba Empat.
- Naibaho, T.C.A., Nelwan, O.S., dan Raintung, M.Ch. (2024). Pengaruh pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity dan Budaya Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. *Jurnal EMBA*, Vol.12, No.1, Hal. 932-942. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54577/45868>. Diakses 20-04-2024.
- Ramadhoni, V.P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict, dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Badan Sar Nasional Mataram. *Forum Ekonomi*, Vol.22, No.1, Hal. 82-94. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM/EKONOMI/article/view/6781887>. Diakses 25-03-2024.
- Riantini, N.H.E., Suartina, I.W., dan Mahayasa, I.G.A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi). *Journal of Applied Management Studies*, Vol. 02, No. 2, Hal. 79-90. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/3436>. Diakses 25-03-2024.
- Riduwan. (2019). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba. Empat.
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela, M. M. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soedira, V.N., Husniati, R., dan Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial di RW 10, Kel. Depok, Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 9, No. 2, Hal. 247-256. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/457613>. Diakses 25-03-2024.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Vanessa, A.S., Ribhan, & Mardiana, N. (2023). *The Effect of Job Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable. International Journal of Social Science and Education Research Studies*, Volume 03, Issue 12, pp. 2306-2311. <https://ijssers.org/wp-content/uploads/2023/12/01-0212-2023.pdf>. Diakses 20-04-2024.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yumna, A.B.A dan Setiawati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, Vol. 01, No. 05, Hal. 157-171. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/download/260461439779303>. Diakses 25-03-2024.