



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA INDONESIA
HERITAGE FOUNDATION/IHF)**

TESIS

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**MUHTIARTI RAHMI DEWI
55121110035**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2023**



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA INDONESIA
HERITAGE FOUNDATION/IHF)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**MUHTIARTI RAHMI DEWI
55121110035**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2023**

ABSTRACT

One of the organizations in Depok, that has a competitive advantage in the field of character education, requires quality human resources to realize its goals of creating a generation with character, creative and high thinking. The occurrence of employee turnover will be a problem for achieving the goals of the organization. This study aims to analysis the effect of career development and job stress on employee turnover intention with job satisfaction as mediator. This research uses a quantitative approach and the use of the SmartPLS 3.2.9 application. The population of this study were 174 education organization employees with working period of more than 1 year, and the sample of this study were 122 employees. The result of this study show that career development has no significant effect on turnover intention. Career development has a significant and positive effect on job satisfaction; Job stress has a significant and positive effect on turnover intention; Job stress has a significant and negative effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant and negative effect on turnover intention. Job satisfaction has mediating role on influence of career development and job stress on employee turnover intention. The implication of this research is through reducing the employee job stress which will increase job satisfaction and then, reduce the employee turnover intention.

Keyword: *Career Development, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*



ABSTRAK

Salah satu organisasi di Depok dengan keunggulan kompetitif di bidang pendidikan karakter, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuannya menciptakan generasi kreatif dan berdaya pikir tinggi. Terjadinya turnover karyawan akan menjadi masalah bagi tercapainya tujuan organisas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 174 karyawan IHF dengan masa kerja di atas 1 tahun dan jumlah sampel penelitian adalah 122 karyawan IHF. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di IHF. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di IHF. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* di IHF. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja di IHF. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* di IHF. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di IHF. Implikasi dari penelitian ini adalah melakukan pengembangan karir dan pengelolaan stres kerja sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan bisa mengurangi keinginan karyawan IHF untuk meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap
Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai
Variabel Intervening (Studi Kasus pada Indonesia
Heritage Foundation/ IHF)

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Muhtiarti Rahmi Dewi

NIM : 55121110035

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 10 Agustus 2023

Mengesahkan

Pembimbing

Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap
Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai
Variabel Intervening (Studi Kasus pada Indonesia
Heritage Foundation/ IHF)

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Muhtiarti Rahmi Dewi

NIM : 55121110035

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 10 Agustus 2023

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 10 Agustus 2023



Muhtiarti Rahmi Dewi

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh:

Nama : Muhtiarti Rahmi Dewi
NIM : 55121110035
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Indonesia Heritage Foundation/IHF)”,

telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 24/6/2023, didapatkan nilai persentase sebesar 21 %.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 26 Juni 2023
Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Indonesia Heritage Foundation/IHF).” Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesainya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Agus Arijanto, M.M, selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
5. Dr. Parwoto, ST, M.M. selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
6. Dr. Mafizatun Nurhayati, SE, MM. selaku Dosen Pengampu mata kuliah Tesis yang telah memberikan arahan dan masukan dalam melakukan penelitian.
7. Seluruh Dosen Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, serta staf Administrasi dan Tata Usaha Universitas Mercu Buana Jakarta.

8. Rekan - rekan Magister Manajemen Kelas Karyawan, khususnya kelas Warung Buncit, dan kelas konsentrasi MSDM, atas dukungan dan kerjasamanya dalam menimba ilmu.
9. Manajemen Indonesia Heritage Foundation (IHF) atas izin yang diberikan untuk pelaksanaan penelitian.
10. Para responden karyawan Indonesia Heritage Foundation (IHF) yang telah membantu melakukan pengisian kuesioner survei penelitian, sehingga data penelitian dapat terkumpul sesuai dengan harapan.
11. Keluarga tercinta yang selalu memberikan segenap dukungan, doa dan cintanya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian Tesis ini masih terdapat kekurangan dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun untuk perbaikan penelitian ini.

Jakarta, 10 Agustus 2023



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Muhtiarti Rahmi Dewi

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Pengembangan Karir.....	17
2.1.3 Stres Kerja.....	23
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	29
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	40

2.3 Pengembangan Hipotesis.....	48
2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	49
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
2.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	51
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
2.3.6 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	52
2.3.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	52
2.4 Kerangka Pemikiran	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	54
3.2.1 Pengukuran Variabel.....	54
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	56
3.3 Populasi dan Sampel.....	59
3.4 Metode Pengumpulan Data	61
3.4.1 Pengumpulan Data Primer	61
3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder	62
3.5 Metode Analisis Data	62
3.5.1 Metode Deskriptif	63
3.5.2 <i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	63
3.5.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	65
3.5.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	67
3.5.5 Pengujian Hipotesis.....	67
BAB IV PEMBAHASAN.....	69
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69

4.1.1	Profil dan Sejarah Organisasi.....	69
4.1.2	Lingkup dan Bidang Usaha.....	73
4.1.3	Sumber Daya.....	75
4.1.4	Tantangan Bisnis.....	76
4.1.5	Proses Bisnis	77
4.2	Hasil Penelitian.....	78
4.2.1	Deskriptif Responden.....	79
4.3	Hasil Analisis <i>SEM-PLS</i>	83
4.3.1	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	83
4.3.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	98
4.3.3	Hasil Uji Hipotesis	103
4.4	Pembahasan	109
4.4.1	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	109
4.4.2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	111
4.4.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	112
4.4.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	114
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	116
4.4.6	Kepuasan Kerja Memediasi Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	118
4.4.7	Kepuasan Kerja Memediasi Stres Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	120
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	123
5.1	Kesimpulan.....	123
5.2	Saran	124
5.2.1	Saran Bagi Organisasi	124
5.2.2	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	126
PUSTAKA		127
LAMPIRAN		135
BIODATA		168

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover IHF Tahun 2019-2022	2
Tabel 1.2 Pra Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Pengembangan Karir.....	5
Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Stres Kerja.....	5
Tabel 1.6 Hasil Pra Survei <i>Turnover Intention</i>	6
Tabel 1.7 Relevansi dan <i>Research Gap</i>	7
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	57
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	61
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	62
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai dengan Masa Kerja diatas 1 Tahun.....	73
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan <i>Loading Factor</i>	86
Tabel 4.3 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Pengembangan Karir.....	87
Tabel 4.4 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Stres Kerja.....	88
Tabel 4.5 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kepuasan Kerja.....	89
Tabel 4.6 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Turnover Intention</i>	89
Tabel 4.7 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	90
Tabel 4.8 Hasil Uji Dimensi <i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i>	92
Tabel 4.9 Kriteria <i>Fornell-Larcker</i>	94
Tabel 4.10 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> dari Model Penelitian	96
Tabel 4.11 Nilai VIF Uji Multikolinearitas.....	97
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Determinasi/ <i>R Square (R²)</i>	99
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Effect Size (f²)</i>	100
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	101
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Path Coefficient, t-Statistics, dan P-Values</i>	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi IHF	72
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
Gambar 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	82
Gambar 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Status.....	83
Gambar 4.7 Hasil Uji Validitas Konvergen dan <i>Loading Factor</i> sebelum Reduksi.....	85
Gambar 4.8 Output Diagram Jalur <i>Bootstrapping</i>	104



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	135
Lampiran 2. Hasil Kuisisioner Penelitian	141
Lampiran 3. Hasil Olah Data SmartPLS	154



UNIVERSITAS
MERCU BUANA