

## 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