



**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI,
DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
DI TNI ANGKATAN UDARA**

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Doktor Manajemen**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**Oleh:
HALIANSYAH
67119010003**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**



**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI,
DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
DI TNI ANGKATAN UDARA**

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Doktor Manajemen**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**Oleh:
HALIANSYAH
67119010003**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Komitmen Organisasi Di TNI Angkatan Udara

Nama : Haliansyah

NIM : 67119010003

Program Studi : Doktor Manajemen

Tanggal : 29 Agustus 2024

Mengesahkan

Promotor



(Prof. Dr. Ahmad Badawy Saluy, M.M.,CHRA)

Ko-Promotor I



(Dr. Kasmir, S.E.,M.M.)

Ko-Promotor II



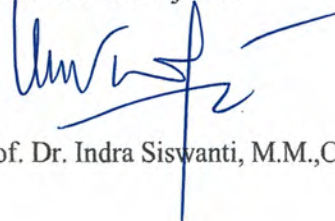
(Dr. Mafizatun Nurhayati, S.E., M.M.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Ketua Program Studi Doktor Manajemen



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



(Prof. Dr. Indra Siswanti, M.M.,CRP.,CSRS)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan terhadap Perwira TNI AU berpangkat Letnan Satu (Lettu) sampai dengan Letnan Kolonel (Letkol) yang berdinast di Satuan Operasional TNI AU dan memiliki korps/kecabangan Penerbang/Navigatur, Teknik, Elektronika, Pasukan Gerak Tjepat, dan Pembekalan serta sedang melaksanakan pendidikan di Sekkau (Halim Perdanakusuma, Jkt) dan Seskoau (Lembang, Bandung). Populasi penelitian ini berjumlah 830 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* dan sampel penelitian berjumlah 270 orang. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan *software* SEM-PLS versi 3.2.9. Hasil penelitian sebagai berikut: Rekrutmen berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Seleksi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan Karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memediasi pengaruh rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Kebaruan penelitian ini adalah memberikan kerangka kerja baru dalam mengukur *turnover intention* dengan menggabungkan empat variabel prediktor dalam satu model, pengembangan konstruk variabel *turnover* yang spesifik bagi lembaga pemerintah dan militer, serta penelitian *turnover intention* yang masih amat terbatas di lingkungan militer Indonesia khususnya TNI AU.

Kata kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Pengembangan Karir, Turnover Intention, dan Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

This study aims to analyse the effect of recruitment, selection, and career development on turnover intention mediated by organisational commitment. This research was conducted on Air Force officers with the rank of First Lieutenant to Lieutenant Colonel who serve in the Air Force Operational Unit and have corps / branches of Pilots/ Navigators, Engineering, Electronics, Special Forces, and Logistics and are currently carrying out education at Sekkau (Halim Perdanakusuma, Jkt) and Seskoau (Lembang, Bandung). The population of this study totalled 830 people. The sampling method used stratified random sampling and the research sample amounted to 270 people. Testing the research hypothesis using SEM-PLS software version 3.2.9. The research results are as follows: Recruitment has a significant negative effect on turnover intention. Selection has a significant negative effect on turnover intention. Career Development has a significant negative effect on turnover intention. Organisational commitment has a significant negative effect on turnover intention. Recruitment has a significant positive effect on organisational commitment. Selection has a significant positive effect on organisational commitment. Career development has a significant positive effect on organisational commitment. Organisational commitment mediates the effect of recruitment, selection and career development on turnover intention. The novelty of this research is that it provides a new framework in measuring turnover intention by combining four predictor variables in a model, developing turnover variable constructs that are specific to government and military institutions, and turnover intention research which is still very limited in the Indonesian military environment, especially the Air Force.

Keywords: Recruitment, Selection, Career Development, Turnover Intention, and Organisational Commitment.

MERCU BUANA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Haliansyah
NIM : 67119010003
Program Studi : Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


dengan judul

“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DI TNI ANGKATAN UDARA”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal tgl/bln/thn,
didapatkan nilai persentase sebesar 15 %.

Jakarta, 29 Februari 2024

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA


Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Pujian dan syukur bagi Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya yang melimpah bagi Penulis, Disertasi ini dapat diselesaikan dengan judul: “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Komitmen Organisasi Di TNI Angkatan Udara”. Disertasi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen pada Program Studi Doktorat Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Ahmad Badawy Saluy, M.M.,CHRA selaku Promotor Disertasi yang telah membimbing dan mendampingi Penulis dalam penyelesaian Disertasi ini dengan masukan-masukan, ide dan saran perbaikan yang bermanfaat. Ucapan terimakasih juga saya haturkan kepada Bapak Dr. Kasmir. S.E.,M.M., sebagai Ko Promotor I dan Ibu Dr. Mafizatun Nurhayati, S.E., M.M., sebagai Ko Promotor II yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, dan semangat untuk dapat menyelesaikan Disertasi ini dengan baik.

Penyusunan Disertasi ini juga tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara material dan dukungan moril selama proses penyusunan Disertasi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M. Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M. Si, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Prof. Dr. Indra Siswanti, M.M., selaku Ketua Program Studi Doktorat Manajemen, Universitas Mercu Buana.
6. Kolonel Robert Simanjuntak selaku Paban III/Binkar Spersau yang memberikan dukungan data, masukan, dan moril selama perkuliahan dan penyelesaian Disertasi.
7. Drs Sukirdi dan Drs Hendrison selaku organik Subdisminpa Disminpersau, Letkol Aried, Letkol Dr Rudianto, Letkol Firman WP, Letkol Hendra K,

Letkol Joko K, Letkol Aristoteles, Letkol Okta, Letkol Jamung, Letkol Sonni, Mayor Yeri, yang memberikan dukungan materi dan data moril selama perkuliahan serta penyelesaian Disertasi.

8. Komandan Sekkau dan Seskoau yang memberikan ijin dan dukungan kepada Penulis selama melakukan penelitian di satker tersebut.
9. Perwira lettu sd letkol yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
10. Teman-teman angkatan IV program Doktorat Universitas Mercu Buana yang menyemangai dan mendukung satu sama lain.
11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang banyak membantu saya dalam proses penyelesaian Disertasi ini.
12. Teristimewa, Bapak, ibu, istri dan anak, Drs Machmud, Halimah, Riani, Annisa, Lolita Moorena, dan Kayla Azzahra dan tak lupa Wibi Aregawa (Alm), Umi, Prasetyo Hadi dan Dimas Prasajo, S.T., Kak Awy, Kak Haer, Kaka Enjy, yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moral yang tiada henti-hentinya kepada Penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Disertasi ini.

Penulis sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan saran, masukan serta kritik yang membangun dari berbagai pihak. Penulis memohon maaf dengan tulus dan rendah hati apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Disertasi ini. Akhir kata, semoga Disertasi ini dapat bermanfaat, memberikan sumbangan dan menambah khazanah pengetahuan khususnya bagi Penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Agustus 2024

Haliansyah
NIM. 67119010003

LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Komitmen Organisasi Di TNI Angkatan Udara
Nama : Haliansyah
NIM : 67119010003
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : Agustus 2024

Disertasi ini merupakan hasil penelitian lapangan, studi pustaka, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Promotor dan Ko-Promotor yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana.

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

Jakarta, 29 Agustus 2024

Yang memberi pernyataan,



Haliansyah

NIM. 67119010003

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERNYATAAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	27
1.3 Kebaruan Penelitian (Novelty)	29
1.4 Pertanyaan Penelitian.....	30
1.5 Tujuan Penelitian.....	31
1.6 Manfaat Penelitian.....	31
1.6.1 Manfaat Akademik.....	31
1.6.2 Manfaat Praktis.....	32
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	34
2.1 Kajian Pustaka	34
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	34
2.1.2 <i>Middle theory</i>	42
2.1.3 <i>Applied Theory</i>	48
2.2 Penelitian Terdahulu.....	129
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	137
2.4 Kerangka Konseptual.....	153

BAB III METODE PENELITIAN	155
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	155
3.2 Desain Penelitian	155
3.3 Populasi dan Sampel.....	156
3.3.1 Populasi	156
3.3.2 Sampel	157
3.4 Jenis dan Sumber Data	159
3.4.1 Jenis Penelitian.....	159
3.4.2 Sumber Data.....	160
3.5 Teknik Pengumpulan Data	160
3.6 Teknis Analisis Data.....	162
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	162
3.6.2 Statistik Inferensial.....	166
3.7 Penyusunan Instrumen.....	173
3.8 Uji Instrumen (<i>pilot study</i>)	179
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	184
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	184
4.1.1 Sejarah TNI AU	184
4.1.2. Ruang Lingkup dan Tugas Pokok	189
4.1.3 Kondisi Sumber Daya Manusia TNI AU	191
4.1.4 Tantangan Tugas	193
4.1.5 Proses/Kegiatan Operasional.....	194
4.2 Hasil Penelitian.....	195
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	195
4.2.2. Statistik Inferensial: <i>Structural Equation Modeling- Partial Least Square</i>	207
4.3 Pembahasan	229
4.3.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap <i>Turnover intention</i>	229
4.3.2 Pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasi	233

4.3.3 Pengaruh Seleksi Terhadap <i>Turnover intention</i>	237
4.3.4 Pengaruh Seleksi terhadap komitmen organisasi	241
4.3.5 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover intention</i>	245
4.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	252
4.3.8 Komitmen organisasi memediasi Pengaruh rekrutmen terhadap <i>turnover intention</i>	256
4.3.9 Komitmen organisasi memediasi pengaruh seleksi terhadap <i>turnover intention</i>	259
4.3.10Komitmen organisasi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>	262
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI.....	266
5.1 Kesimpulan.....	266
5.2 Implikasi Manajerial.....	269
5.2.1 Manajemen Personel TNI AU.....	269
5.2.2 Militer Indonesia	273
5.2.3 Kementerian & Lembaga	274
5.3 Implikasi Teoritis.....	275
5.4 Keterbatasan Penelitian dan Rekomendas	277
DAFTAR PUSTAKA	279
LAMPIRAN.....	298
RIWAYAT HIDUP	333

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pengawakan DSP TNI AU s.d. Akhir 2022	5
Gambar 1. 2 Piramida DSP TNI AU sd Akhir 2022	7
Gambar 1. 3 Pengawakan Personel Luar Struktur TNI AU sd Akhir 2023	8
Gambar 1. 4 Data <i>Incident, Seriose Incident, dan Accident</i> Tahun 2023	10
Gambar 1. 5 Alokasi Penerimaan Prajurit TNI AU Periode 2021 sd 2022	19
Gambar 1. 6 Perbandingan Jumlah Animo Penerimaan Prajurit	19
Gambar 1. 7 Jumlah Animo Penerimaan AAU TA 2022 Berdasarkan suku	20
Gambar 1. 8 Rekapitulasi Animo dan Peserta Seleksi Penerimaan AAU TA 2022 Wil Barat, Tengah dan Timur	21
Gambar 1. 9 Tingkat Kelulusan Seleksi Pusat Penerimaan AAU	22
Gambar 1. 10 Persentase Kelulusan Seleksi AAU TA 2022.	22
Gambar 1. 11 Jadwal Seleksi Tingkat Pusat AAU Tahun 2022	24
Gambar 1. 12 Pola Pengembangan Karir perwira TNI AU	26
Gambar 2.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	36
Gambar 2.2 <i>Human Resources Management</i> Proses	40
Gambar 2. 3 Penyebab <i>Turnover</i>	63
Gambar 2.4 Proses Rekrutmen.....	84
Gambar 2. 5 Sumber Rekrutmen.....	91
Gambar 2. 6 Proses Seleksi Karyawan	116
Gambar 2. 7 Kerangka Konseptual Penelitian	154
Gambar 3. 1 Langkah uji mediasi menggunakan SmartPLS	173

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat	
Perwira	196
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Korps	196
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Dinas	197



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Kekuatan Prajurit TNI AU Dinas Luar Struktur, Pensiun dan Berhenti Periode tahun 2021-2022	3
Tabel 1. 2 Tabel Perhitungan <i>Turnover</i> TNI AU Periode tahun 2022.....	4
Tabel 1. 3 Pengawakan DSP Dalam Struktur TNI AU.....	6
Tabel 1. 4 Personel Penugasan Luar Struktur TNI AU.....	9
Tabel 1. 5 <i>Literature Mapping</i> 2015-2023.....	14
Tabel 1. 6 Data Perwira Perpangkat Dan Pendidikan	26
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Yang Relevan.....	130
Tabel 3. 1 Tabel jumlah Perwira pangkat lettu sd letkol.....	156
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Penelitian	158
Tabel 3. 3 Peringkat Jawaban Kuesioner	163
Tabel 3. 4 Rentang Skala	164
Tabel 3. 5 <i>Mean Score</i> Penilaian Responden.....	166
Tabel 3. 6 Tabel Analisis Pengaruh Mediasi	172
Tabel 3. 7 Definisi Operasional Variabel.....	174
Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Kuesioner Dalam Pengukuran Jawaban Responden.....	178
Tabel 3. 9 Hasil Awal Uji Instrumen Penelitian	180
Tabel 3. 10 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	182
Tabel 4. 1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur	197
Tabel 4. 2 Tabel Kriteria Persepsi Responden.....	199

Tabel 4. 3 Tabel Median & Mean Score Persepsi Responden Variabel Rekrutmen.....	200
Tabel 4. 4 Tabel Median & Mean Score Persepsi Responden Variabel Seleksi.....	202
Tabel 4. 5 Tabel Median & Mean Score Persepsi Responden Variabel Pengembangan Karir.....	203
Tabel 4. 6 Tabel Median & Mean Score Persepsi Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	204
Tabel 4. 7 Tabel Jawaban Responden Median dan Mean Score pada Variabel <i>Turnover Intention</i>	206
Tabel 4. 8 <i>Outer Loading</i> Variabel Penelitian.....	207
Tabel 4. 9 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> Model Penelitian.....	211
Tabel 4. 10 Nilai <i>Cross Loading</i> Variabel Penelitian.....	213
Tabel 4. 11 Analisis <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	215
Tabel 4. 12 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait (HTMT)</i>	216
Tabel 4. 13 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	216
Tabel 4. 14 Nilai <i>R Square</i> pada Variabel Endogen.....	219
Tabel 4. 15 Nilai <i>Q² Predictive Relevance</i>	220
Tabel 4. 16 <i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	221
Tabel 4. 17 Nilai <i>F Square (effect size)</i>	221
Tabel 4. 18 Nilai <i>Patch Coefficient, T statistic, dan P Values</i>	223