

***CONTINUANCE COMMITMENT MEMEDIASI JOB
SATISFACTION DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. AID***

TESIS



OLEH :
DESY ARIANTY
202210009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

***CONTINUANCE COMMITMENT MEMEDIASI JOB
SATISFACTION DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. AID***

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Magister Manajemen

TESIS



OLEH :
DESY ARIANTY
202210009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Tesis untuk mahasiswa/I atas nama :

Nama : Desy Arianty

NIM : 202210009

Judul : *Continuance commitment* memediasi *job satisfaction* dan *career development* terhadap *turnover intention* pada PT. AID.

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan maka yang bersangkutan mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian tugas Tesis pada Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 10 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Fitri Rezeki S.Pd., M.Pd.
NIDN 0605028303

Pembimbing II



Dr. Surya Bintarti, SE., M.M.
NIDN 0423107203

TESIS
CONTINUANCE COMMITMENT MEMEDIASI KEPUASAN KERJA DAN
CAREER DEVELOPMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN PT. AID

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Desy Arianty
202210009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis pada hari **Senin, tanggal 29 Juli, tahun 2024**, dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI TESIS

Ketua Penguji,
Hamzah M Mardi Putra, S.K.M., M.M., D.B.A.
NIDN : 0424109102

Tanda Tangan,



Anggota Penguji,
Dr. Pupung Purnamasari, S.E., M.M.
NIDN : 0409037205

Tanda Tangan,



Pembimbing 1,
Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0605028303

Tanda Tangan,

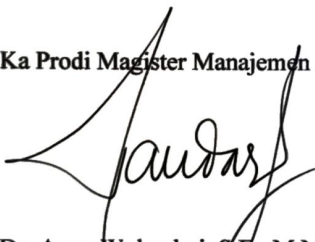


Pembimbing 2,
Dr. Surya Bintarti, S.E., M.M.
NIDN : 0423107203

Tanda Tangan,



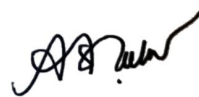
Ka Prodi Magister Manajemen



Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M.
NIDN : 0313037903

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.
NIDN 0404046508

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ جَدَّ وَجَدَّ

“Whoever makes an effort, will succeed”

成功永远不会降临到你身上，但你必须自己来争取

“Success will never come to you, but you have to earn it.”

My mission in life is not merely to survive, but to thrive

Karya ini saya persembahkan untuk :

- *Suami beserta 2 arjuna ku yang selalu menjadi support system terbaik.*
- *Ayahanda, Ibunda serta adik adik yang selalu mendoakan serta menginginkan yang terbaik untuk saya.*
- *Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang baik.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul *continuance commitment* memediasi kepuasan kerja dan *career development* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. AID. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa. Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
2. Ibu Dr. Surya Bintarti, S.E., M.M. selaku Pembimbing II dan selaku Dosen Pengampu Mata Kuliah Riset Manajemen yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan banyak pengetahuan sistematika penulisan dan penelitian, masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
3. Ibu Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staff yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk menulis Tesis ini.
4. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materiil kepada penulis.
5. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputera, S.K.M., M.M., DBA. sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.

6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan dan penyelesaian Tesis ini
7. Suami dan 2 (dua) anak arjuna ku yang telah mendukung dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini
8. Kedua orang tua dan adik adik ku selalu mendukung, mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
9. Keluarga Besar Perusahaan PT. AID yang banyak membantu untuk penyusunan Tesis ini
10. Teman-teman Angkatan 2022 yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat, saran dan diskusi bersama dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari penyusunan Tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga karya akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Bekasi, 04 Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penelitian.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Hipotesa dan Design Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Jenis dan Design Penelitian	41
3.3 Operasional Variabel	42
3.4 Populasi, Sampel, Metode Pengambilan Sampel	44
3.5 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data	45
3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.2 Pembahasan hasil penelitian.....	80
BAB V PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Implikasi Manajerial.....	98
5.3 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
DAFTAR LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 - Average Turnover Rate 2021 – Agustus 2023	2
Tabel 1.2 – Kesenjangan Penelitian	7
Tabel 2.1 – Kerangka Design Penelitian	39
Tabel 3.1 – Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2 – Operasional Variabel	42
Tabel 3.3 – Sebaran Populasi dan Sampel	44
Tabel 3.4 – Indikator dan Pernyataan Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	46
Tabel 3.5 – Indikator dan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X1)	47
Tabel 3.6 – Indikator dan Pernyataan Variabel <i>Career Development</i> (X2)	47
Tabel 3.7 – Indikator dan Pernyataan Variabel <i>Continuance Commitment</i> (Z)	48
Tabel 4.1 – Karakteristik Responden Penelitian	54
Tabel 4.2 – Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	56
Tabel 4.3 – Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.4 – Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Career Development</i>	58
Tabel 4.5 – Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Continuance Commitment</i>	59
Tabel 4.6 – Hasil Uji Validitas Konvergen Indikator <i>Turnover Intention</i>	62
Tabel 4.7 – Hasil Uji Validitas Konvergen Indikator Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.8 – Hasil Uji Validitas Konvergen Indikator <i>Career Development</i>	65
Tabel 4.9 – Hasil Uji Validitas Konvergen Indikator <i>Continuance Commitment</i>	67
Tabel 4.10 – Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.11 – Hasil Uji R Square	70
Tabel 4.12 – Hasil Fit Model	70
Tabel 4.13 – Hasil F Square	71
Tabel 4.14 – Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	72
Tabel 4.15 – Pengaruh <i>career development</i> terhadap <i>turnover intention</i>	73
Tabel 4.16 – Pengaruh <i>continuance commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i>	73
Tabel 4.17 – Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>continuance commitment</i>	74

Tabel 4.18 – Pengaruh <i>career development</i> terhadap <i>continuance commitment</i>	74
Tabel 4.19 – Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>continuance commitment</i>	75
Tabel 4.20 – Pengaruh <i>career development</i> terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>continuance commitment</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 - Grafik Turnover Rate 2021 – Agustus 2023	2
Gambar 1.2 - Data Survey Kepuasan karyawan 2021 – 2023.....	5
Gambar 2.1 – Model Penelitian.....	38
Gambar 4.1 – Struktur Organisasi PT. AID	52
Gambar 4.2 – Hasil Uji Instrument	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuesioner	104
Lampiran 2 – Hasil Penyebaran Kuesioner	107
Lampiran 3 – Penelitian Terdahulu	110
Lampiran 4 – Hasil Turnitin	112
Lampiran 5 – Tabel Penentuan Sampel	113
Lampiran 6 – Hasil Uji PLS	114

**CONTINUANCE COMMITMENT MEDIATED JOB SATISFACTION AND
CAREER DEVELOPMENT ON TURNOVER INTENTION EMPLOYEES of
PT. AID**

Desy Arianty
Fitri Rezeki
Surya Bintarti

Abstract

Handling workforce issues is one of the important factors in the implementation of organizational development and is a key element in achieving organizational goals. and for employees who have good performance are expected to have a long duration of service so that the company's operations continue to run. This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction and career development on turnover intention mediated by continuance commitment at PT AID. The method used in this research is quantitative descriptive method. The population of this study were all employees of PT. AID and a sample of 100 respondents was taken. The analysis model uses structural equation modeling (SEM). The analysis technique uses Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3 to test the hypothesis. The results of the study concluded that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Career development has a negative and significant effect on turnover intention. Continuance commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a positive and significant effect on continuance commitment. Career development has a positive and significant effect on continuance commitment. Job satisfaction on turnover intention with continuance commitment as a mediating variable has a negative and significant effect. Career development on turnover intention with continuance commitment as a mediating variable has a negative and significant effect. Based on this, the company should continue to increase job satisfaction so that continuance commitment increases and turnover intention decreases because the results are significant, and have an influence. Career development has a significant effect on turnover intention, but career development can increase continuance commitment positively and significantly which will indirectly affect the decrease in turnover intention.

Keywords: *Job satisfaction, career development, continuance commitment and turnover intention.*

**CONTINUANCE COMMITMENT MEMEDIASI JOB SATISFACTION DAN
CAREER DEVELOPMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN PT. AID**

Desy Arianty
Fitri Rezeki
Surya Bintarti

Abstrak

Penanganan masalah tenaga kerja adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pengembangan organisasi dan merupakan unsur kunci dalam mencapai tujuan organisasi. dan untuk karyawan yang memiliki performance yang baik diharapkan dapat memiliki durasi masa kerja yang panjang agar operasional perusahaan tetap berjalan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *career development* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *continuance commitment* di PT. AID. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AID dan diambil sample sebanyak 100 responden. Model analisis menggunakan *structural equation modelling (SEM)*. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan SmartPLS 3 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Career development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Continuance commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *continuance commitment*. *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *continuance commitment*. *Job satisfaction* terhadap *turnover intention* dengan *continuance commitment* sebagai variabel mediasi berpengaruh negatif dan signifikan. *Career development* terhadap *turnover intention* dengan *continuance commitment* sebagai variabel mediasi berpengaruh negatif dan signifikan. Berdasarkan tersebut maka seharusnya perusahaan terus meningkatkan *job satisfaction* agar *continuance commitment* meningkat dan *turnover intention* menurun karena hasil signifikan, dan memiliki pengaruh. *Career development* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, namun dengan adanya *career development* dapat meningkatkan *continuance commitment* secara positif dan signifikan yang nantinya akan berpengaruh tidak langsung terhadap turunnya *turnover intention*.

Kata kunci : *Job satisfaction, career development, continuance commitment* dan *turnover intention*.