

***SELF-EFFICACY MEMEDIASI COMPENSATION DAN  
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN MODERASI CAREER DEVELOPMENT  
(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan PT. FANINTEK)***

TESIS



OLEH:

RISKAH YULLYANTI

202210005

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

***SELF-EFFICACY MEMEDIASI COMPENSATION DAN  
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN MODERASI CAREER DEVELOPMENT  
(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan PT. FANINTEK)***

**TESIS**

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



**OLEH:**

**RISKAH YULLYANTI**

**202210005**

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

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Tesis:

Nama : Riskah Yullyanti  
Nim : 202210005  
Judul Tesis : *“Self-Efficacy Memediasi Compensation Dan Organizational Culture Terhadap Turnover Intention Dengan Moderasi Career Development (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan PT. FANINTEK)”*

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

Bekasi, 10 Juli 2024

Pembimbing 1,



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

Pembimbing 2,



Dr. Surya Bintarti, SE., MM  
NIDN 0423107203

## TESIS

### ***SELF-EFFICACY MEMEDIASI COMPENSATION DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MODERASI CAREER DEVELOPMENT***

**(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan PT. FANINTEK)**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Riskah Yullyanti

202210005

Telah dipertahankan di depan dewan penguji tesis pada hari senin, tanggal 29, bulan juli, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

### **SUSUNAN DEWAN PENGUJI TES**

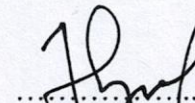
Ketua Penguji,  
Hamzah M Mardi Putra, SKM.,M.M.,D.B.A  
NIDN: 0424109102

Anggota Penguji I  
Dr. Pupung Purnama Sari, S.E.,M.M.  
NIDN: 0409037205

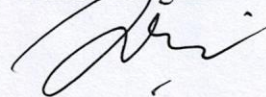
Pembimbing 1/Anggota Penguji II  
Dr. Fitri Rezeki, S.Pd.,M.Pd.  
NIDN: 0605028303

Pembimbing 2/Anggota Penguji III  
Dr.Surya Bintarti, SE., MM  
NIDN: 0423107203

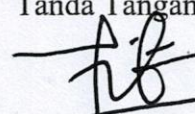
Tanda Tangan



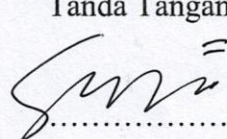
.....  
Tanda Tangan



.....  
Tanda Tangan



.....  
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

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : Riskah Yullyanti  
NIM : 202210005  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 08 Juli 2024

Tanda tangan



Riskah Yullyanti

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Ilmu adalah Cahaya penerang, setiap fase membutuhkan penerangan. semua akan sampai pada tujuan, jangan pernah lelah dalam pembelajaran”

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Generasi selanjutnya dalam sebuah penerangan dalam pembelajaran
2. Kedua orang tua yang mendukung dan berdoa untukku dan keluarga
3. Sahabat-sahabat ku yang tiada henti memberi dukungan dan motivasi dalam setiap pembelajaran yang sedang dilalui.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini dengan judul *Self-Efficacy* Memediasi *Compensation* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* dengan moderasi *Career Development* pada karyawan perusahaan PT.Fanintek. penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

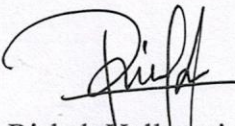
Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Dr. Surya Bintarti, SE.,MM selaku pembimbing II dan Dosen Pengampu Mata Kuliah Riset Manajemen yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memotivasi, dan memberikan banyak kemudahan, masukan dan keteladanan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal tesis ini.
3. Ibu 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 memfasilitasi penulis.
4. Tim Penguji, Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra, SKM., M.M., D.B.A., dan Ibu Dr. Pupung Purnamasari, S.E.,M.M yang telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan naskah mulai dari gagasan awal tema penelitian hingga selesainya tesis ini.
5. Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra, SKM., M.M., D.B.A., selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa.

6. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Tesis ini.
8. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan pengetahuan
9. Kedua orang tua selalu mendukung, mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan proposal tesis ini.
10. Teman-Teman saya Mba Desy, Mba Ida, Mba Ade, dan dini yang telah mendukung dan memberikan semangat
11. Teman-teman Angkatan 6 yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat, saran dan diskusi bersama dalam menyelesaikan tesis ini.

Bekasi, 20 Juli 2022

Penulis,



Riskah Yullyanti



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>1</b>
<b>SUSUNAN DEWAN PENGUJI TES</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian .....	13
1.4. Manfaat Penelitian .....	14
1.5. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
2.1. Landasan Teori.....	16
2.1 1. Grand Teori.....	16
2.1 2. <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1 3. Kompensasi.....	21
2.1 4. Budaya Organisasi.....	24
2.1.5. <i>Self-Efficacy</i> .....	26
2.1.6. Pengembangan Karir.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu .....	30
2.3. Hipotesis dan Model Penelitian .....	40
2.3 1. Hipotesis.....	49
2.3 2. Model Penelitian.....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>46</b>
3.1. Tempat dan Waktu .....	46

3.2. Jenis dan Desain Penelitian .....	46
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	47
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel .....	48
3.5. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.5.1 Jenis Data .....	55
3.5.2. Sumber Data.....	55
3.5.3. Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6. Metode Analisis .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	56
4.1.1. Gambaran Obyek Penelitian .....	56
4.1.2. Deskripsi Demografi.....	58
4.1.3. Karakteristik Responden.....	59
4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.1.5. Hasil Uji Instrument .....	68
4.1.6 Hasil Uji Kelayakan Data.....	69
4.1.7 Hasil Uji Deskriptif.....	76
4.1.8 emuan Hasil Analisa Data.....	82
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	83
4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	84
4.2.3. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	86
4.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Di Mediasi <i>Self-Efficacy</i> .....	87
4.2.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Di Mediasi <i>Self-Efficacy</i> .....	89
4.2.6. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Memediasi Peran Dari <i>Turnover Intention</i> Dengan Moderasi Pengembangan Karir Pada Perusahaan PT Fanintek .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>93</b>
5.1. Kesimpulan .....	91
5.2. Implikasi Manajerial .....	92
5.3. Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Kesenjangan Penelitian .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	32
<b>Tabel 2.2</b> Kerangka Desain Penelitian.....	51
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	53
<b>Tabel 3.2</b> Operasional Variabel .....	54
<b>Tabel 3.3</b> Sebaran Populasi dan Sampel.....	57
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Penelitian .....	66
<b>Tabel 4.2</b> Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	68
<b>Tabel 4.3</b> Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Compensation</i> .....	70
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Organizational Culture</i> .....	72
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	76
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Career Development</i> .....	79
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Outer Loading <i>Turnover Intention</i> .....	80
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Outer Loading <i>Compensation</i> .....	81
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Outer Loading <i>Organizational Culture</i> .....	82
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Outer Loading <i>Self-Efficacy</i> .....	83
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Outer Loading <i>Career Development</i> .....	84
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Realibilitas .....	85
<b>Tabel 4.13</b> Kategori Variabel .....	86
<b>Tabel 4.14</b> Analisa Deskriptif Variabel .....	87
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji R Square .....	88
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Fit Model .....	89
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji F Square.....	89
<b>Tabel 4.18</b> Koefisien Jalur Langsung .....	91
<b>Tabel 4.19</b> Koefisien Jalur Tidak Langsung .....	92

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Realisasi Manpower Project 2022-2023.....	2
<b>Gambar 1.2</b> Fluktuasi Pertambahan Jumlah Sumber Daya Manusia .....	2
<b>Gambar 1.3</b> Fluktuasi Realisasi Manpower Budget .....	3
<b>Gambar 1.4</b> Survei Pendapatan IT di Indonesia.....	5
<b>Gambar 2.1</b> Model Penelitian .....	51
<b>Gambar 3.1</b> Desain Penelitian.....	54
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi PT. FANINTEK .....	65
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Pengolahan Data .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Data Fenomena.....	114
<b>Lampiran 2</b> Kuesioner .....	115
<b>Lampiran 3</b> Hasil Jawaban Responden Atas Uji Instrument .....	126
<b>Lampiran 4</b> Hasil Jawaban Responden.....	127
<b>Lampiran 5</b> Hasil Uji Kelayakan .....	130
<b>Lampiran 6</b> Hasil Olah Data SmartPLS .....	131
<b>Lampiran 7</b> Penelitian Terdahulu .....	139
<b>Lampiran 8</b> Tabel Penentuan Jumlah Sampel Isaac dan Michae .....	145

***Self-Efficacy Mediates Compensation And Organizational Culture Against  
Turnover Intention With Career Development Moderation  
(Case Study on Employees of Pt. Fanintek)***

*Riskah Yullyanti  
Fitri Rezeki  
Surya Bintarti*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of servant leadership and work discipline on employee engagement mediated by organizational commitment at PT DJPI. The method used in this research is quantitative descriptive method. The sample in this study were 80 respondents of PT DJPI employees. The analysis model uses structural equation modeling (SEM). The analysis technique in this research is Partial Least Square (PLS) using the Smart PLS 3.2.9 program to test the hypothesis. The results of the study concluded that servant leadership has a significant effect on employee engagement, but work discipline does not have a significant effect on employee engagement, but work discipline can increase organizational commitment which will later increase employee engagement with the company. Servant leadership and work discipline have a significant effect on organizational commitment. Based on these findings, companies should continue to improve the concept of servant leadership so that employee engagement and organizational commitment continue to increase. Organizational commitment itself in this study is able to significantly mediate between servant leadership and work discipline on employee engagement.*

**Keywords:** *Servant leadership, training, organizational commitment, employee performance*

***Self-Efficacy* Memediasi *Compensation* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Moderasi *Career Development*  
(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Pt. Fanintek)**

Riskah Yullyanti  
Fitri Rezeki  
Surya Bintarti

**ABSTRAK**

Era perkembangan yang semakin maju menyebabkan beberapa *company* mengalami perubahan dalam konsep, strategi, bahkan operasional bisnisnya. Masa covid telah memberikan beberapa evaluasi bagi perusahaan. Adaptasi yang dilakukan berbagai sektor dunia industri terjadi perubahan dan percepatan dalam pertumbuhan era globalisasi. Oleh karena itu, saat ini isu permintaan dan kebutuhan dengan IT menjadi salah satu faktor terpenting dalam dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kompensasi, budaya organisasi, *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan perusahaan informasi dan teknologi (IT) dibekasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability* sampling yaitu dengan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan, metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Pengolahan datanya menggunakan Smart PLS 3.3.9. Hasil temuan dari penelitian ini adanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana kompensasi yang baik akan menurunkan tingkat *turnover intention* sedangkan budaya organisasi yang tinggi akan menurunkan *turnover intention*. *Self-efficacy* tidak dapat memediasi peran dari *turnover intention* dengan moderasi pengembangan karir pada karyawan perusahaan informasi dan teknologi (IT) dibekasi.

**Kata kunci:** kompensasi, budaya organisasi, *self-efficacy*, pengembangan karir, dan *turnover intention*.