

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN ORGANISASI
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN VARIABEL
PEMBERDAYAAN KARYAWAN SEBAGAI MODERASI**



SKRIPSI

CHINDI VIA

00000057018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN ORGANISASI
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN VARIABEL
PEMBERDAYAAN KARYAWAN SEBAGAI MODERASI**



SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

**CHINDI VIA
00000057018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Chindi Via
Nomor Induk Mahasiswa : 00000057018
Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Karyawan dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan sebagai Moderasi

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan karya tulis ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk mata kuliah yang telah saya tempuh.

Tangerang, 28 November 2024 ...

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



(Chindi Via)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan
Organisasi terhadap Retensi Karyawan dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan
sebagai Moderasi

Oleh

Nama : Chindi Via
NIM : 00000057018
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 29 November 2024

Pembimbing



Nurina Putri Handayani, SE., MM
0325129002

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O
0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN ORGANISASI
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN VARIABEL
PEMBERDAYAAN KARYAWAN SEBAGAI MODERASI**

Oleh

Nama : Chindi Via
NIM : 00000057018
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

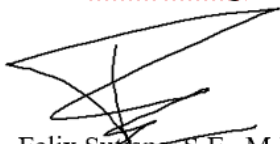
Telah diujikan pada hari Senin, 16 Desember 2024

Pukul 12.30 s.d 14.00 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Felix Sutena, S.E., M.M.
0307067701

Penguji



Tessa Handra, S.E., M.E.
0322058406

Pembimbing



Nurina Putri Handiyani, SE., MM
0325129002

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

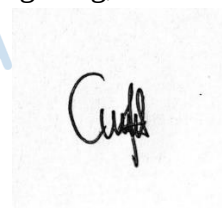
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chindi Via
NIM : 00000057018
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi, terhadap Retensi Karyawan dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan sebagai Moderasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia* **(pilih salah satu):**

- ☒ Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- ☐ Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*) **.
- ☐ Lainnya, pilih salah satu:
 - ☐ Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - ☐ Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun

Tangerang, 29 November 2024



Chindi Via

(_____)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya penulisan Karya Ilmiah dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Karyawan dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan sebagai Moderasi**". Penulisan ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara. Oleh karena itu, dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Ibu Dr. Florentina Kurniasari, T., S.Sos., MBA., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Nurina Putri Handayani, SE., MM, selaku Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga terselesainya tugas akhir ini.
5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Dodi Liem, Violetta Jane, Seren dan seluruh anggota Yanto Group yang telah menemani penulis di perkuliahan dan penelitian ini.
7. Seluruh Responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Tangerang, 29 November 2024



(Chindi Via)

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN ORGANISASI, TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN VARIABEL PEMBERDAYAAN KARYAWAN SEBAGAI MODERASI

Chindi Via

ABSTRAK

Industri kreatif di Indonesia telah menjadi kontributor signifikan terhadap PDB nasional, dengan Jakarta sebagai pusat perkembangannya. Generasi Z sebagai kelompok demografi yang cukup besar dan memiliki karakteristik unik, merupakan aktor penting dalam industri ini. Namun, rendahnya tingkat loyalitas dan tingginya tingkat pengangguran di kalangan Gen Z menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan dari generasi ini. Penelitian ini menganalisis pengaruh pengembangan karir organisasi terhadap retensi karyawan Gen Z di industri kreatif Jakarta, dengan kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi sebagai variabel mediasi, dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan memberikan strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan di sektor tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dari 171 responden. Analisis dilakukan menggunakan model structural equation modelling (SEM-PLS) dengan bantuan software SMARTPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir organisasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi terbukti memediasi pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan. Keterlibatan organisasi memediasi pengembangan karir organisasi dan retensi karyawan berpengaruh positif. Pemberdayaan karyawan memoderasi pengembangan karir organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Retensi Karyawan, Generasi Z, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CAREER
DEVELOPMENT, JOB SATISFACTION, AND
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT ON EMPLOYEE
RETENTION WITH EMPLOYEE EMPOWERMENT AS A
MODERATING VARIABLE**

Chindi Via

ABSTRACT

The creative industry in Indonesia has become a significant contributor to the national GDP, with Jakarta serving as its development hub. Generation Z, as a substantial demographic group with unique characteristics, plays a crucial role in this industry. However, low loyalty levels and high unemployment rates among Gen Z pose challenges for companies in retaining employees from this generation. This study analyzes the influence of organizational career development on the retention of Gen Z employees in Jakarta's creative industry, with job satisfaction and organizational engagement as mediating variables and employee empowerment as a moderating variable. The research aims to provide effective strategies to enhance employee retention in the sector. The research employs a quantitative method, collecting data through questionnaires from 171 respondents. The analysis is conducted using structural equation modeling (SEM-PLS) with the assistance of SMARTPLS 4 software. The findings reveal that organizational career development positively influences employee retention. Furthermore, job satisfaction and organizational engagement are proven to mediate the relationship between organizational career development and employee retention. Organizational engagement mediates organizational career development and employee retention positively. Employee empowerment moderates the relationship between organizational career development and job satisfaction with a positive effect.

Keywords: Career Development, Employee Retention, Generation Z, Job Satisfaction, Organizational Engagement

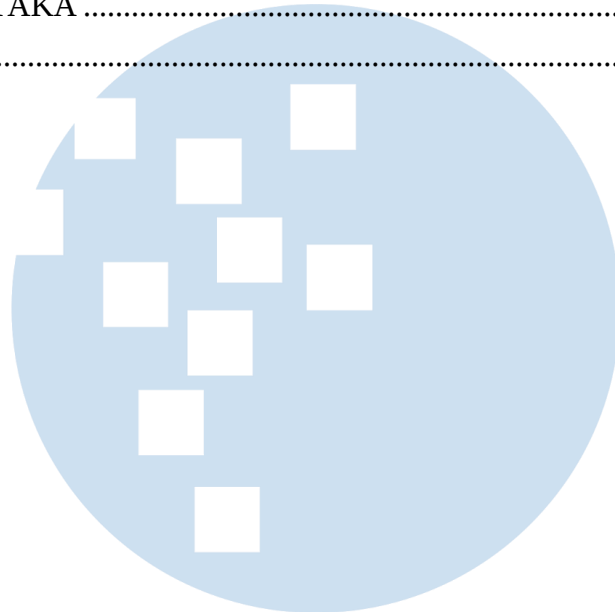
DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	7
1.2.1 Rumusan Masalah.....	7
1.2.2 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Batasan Penelitian.....	10
1.5.1 Batasan Populasi dan Sampel	10
1.5.2 Batasan Variabel Penelitian	10
1.5.3 Batasan Lokasi dan Konteks.....	11
1.5.4 Batasan Waktu	11
1.5.5 Batasan Metodologi	12
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Tinjauan Teori	14
2.1.1 Manajemen.....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	15

2.1.3	Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.4	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.5	Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.6	Pengembangan Karir.....	22
2.1.7	Kepuasan Kerja.....	24
2.1.8	Keterlibatan Organisasi.....	27
2.1.9	Pemberdayaan Karyawan.....	29
2.1.10	Retensi Karyawan	32
2.2	Model Penelitian.....	37
2.3	Hipotesis	37
2.4	Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	38
2.4.1	Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi terhadap Retensi Karyawan	38
2.4.2	Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan	38
2.4.3	Pengaruh Mediasi Keterlibatan Organisasi dalam Hubungan antara Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan	39
2.4.4	Pengaruh Moderasi Pemberdayaan Karyawan dalam Hubungan antara Pengembangan Karir Organisasi dan Kepuasan Kerja	40
2.5	Penelitian Terdahulu.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		46
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
3.2	Desain Penelitian	46
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.3.1	Populasi.....	47
3.3.2	Sampel.....	47
3.4	Teknik Pengumpulan Data	48
3.5	Operasionalisasi Variabel	49
3.6	Teknik Analisis Data	57
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	57
3.6.2	Analisis Data Penelitian.....	59
3.7	Uji Hipotesis	60

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Karakteristik Responden.....	64
4.1.1 Profil Responden.....	64
4.2 Analisis Deskriptif	68
4.2.1 Pengembangan Karir Organisasi	69
4.2.2 Kepuasan Karyawan	70
4.2.3 Pemberdayaan Karyawan	71
4.2.4 Keterlibatan Organisasi	72
4.2.5 Retensi Karyawan.....	73
4.3 Uji Pre-Test.....	74
4.3.1 Uji Validitas	74
4.3.2 Uji Reliabilitas	76
4.4 Uji Hipotesis	77
4.4.1 Hasil Uji <i>Measurement (Outer) Model</i>	77
4.4.2 Hasil Uji <i>Structural (Inner) Model</i>	81
4.5 Uji Hipotesis	82
4.5.1 Uji <i>Direct & Indirect Effect</i>	83
4.6 Pembahasan	84
4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi terhadap Retensi Karyawan	84
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan	85
4.6.3 Pengaruh Keterlibatan Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan	85
4.6.4 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan sebagai Variabel Moderasi terhadap Pengembangan Karir Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	85
4.7 Implikasi Manajerial.....	86
4.7.1 Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi terhadap Retensi Karyawan	87
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan	87
4.7.3 Pengaruh Keterlibatan Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan	87
4.7.4 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan sebagai Variabel Moderasi terhadap Pengembangan Karir Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	88

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Saran	90
5.2.1 Saran bagi Perusahaan	90
5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	90
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	98



UMN
 UNIVERSITAS
 MULTIMEDIA
 NUSANTARA

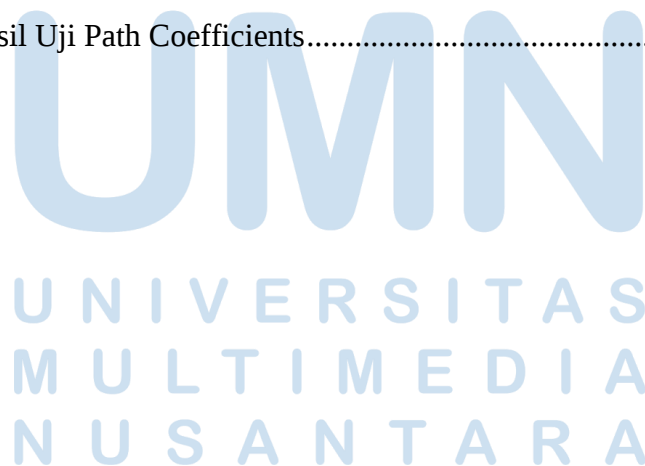
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1 Skala Interval 5 dan Skor	69
Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Organisasi.....	69
Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan	70
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pemberdayaan Karyawan	71
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Organisasi	72
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Retensi Karyawan.....	73
Tabel 4.7 Hasil Pre-Test Uji Validitas	75
Tabel 4.8 Hasil Pre-Test Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.9 Discriminant Validity & Reability	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Cross-Loading Factor	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion	80
Tabel 4.12 Hasil Uji R-square.....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Direct & Indirect Effect.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Kelompok Umur (Dalam Juta Jiwa).....	2
Gambar 1.2 Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Kelompok Umur (Dalam Persentase).....	2
Gambar 1.3 Rencana Pengunduran Diri Gen Z dari Pekerjaan	3
Gambar 1.4 Alasan Pengunduran Diri Gen Z dari Pekerjaan	4
Gambar 1.5 Durasi Generasi Z Bertahan di Tempat Kerja.....	4
Gambar 1.6 Alasan Pekerja Gen Z Tidak Ingin Resign dari Pekerjaan.....	5
Gambar 4.1 Diagram Pernyataan Responden Terkait Usia (Generasi Z)	64
Gambar 4.2 Diagram Persentase Usia Responden	65
Gambar 4.3 Diagram Pernyataan Responden Terkait Lokasi Perusahaan.....	66
Gambar 4.4 Diagram Persentase Lokasi Perusahaan Responden	66
Gambar 4.5 Diagram Pernyataan Responden Terkait Industri Kreatif	67
Gambar 4. 6 Diagram Persentasi Bidang Industri Kreatif Responden.....	67
Gambar 4.7 Diagram Persentase Jenis Kelamin	68
Gambar 4.8 Hasil Uji Outer Model.....	77
Gambar 4.9 Hasil Uji Path Coefficients.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Pre-Test</i>).....	98
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Main-Test</i>).....	103
Lampiran 3 Uji Hipotesis (<i>Main-Test</i>).....	105
Lampiran 4 Jurnal Utama.....	106
Lampiran 5 Kuesioner.....	123
Lampiran 6 Hasil Turnitin.....	131
Lampiran 7 Form Bimbingan Skripsi	132

