

RINGKASAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada Jajaran Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Jasa). Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi dan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variable moderasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*, dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, serta dukungan organisasi sebagai variable moderasi. Penelitian ini adalah penelitian teoritis atau fundamental. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data disatu waktu (*cross section*). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 143 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa semakin baik program pengembangan karir, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Selain itu, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Analisis lebih lanjut menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan *turnover intention*. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan dapat memperlemah hubungan antara pengembangan karir dan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif dari terbatasnya kesempatan pengembangan karir terhadap niat berpindah kerja.

Implikasi dari penelitian ini mengindikasikan bahwa Koperasi Simpan Pinjam (Jasa) perlu meningkatkan program pengembangan karir serta memperhatikan faktor kepuasan kerja dan dukungan organisasi guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan

SUMMARY

This research is a survey research on the ranks of employees in the Koperasi Simpan Pinjam (Jasa). This study is titled "The Influence of Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as a Mediator and Organizational Support which is Perceived as a Moderation Variable.

This study aims to examine the influence of career development on turnover intention, mediated by job satisfaction variables, as well as organizational support as a moderation variable. This research is theoretical or fundamental research. This type of research is a quantitative research with a data collection technique at one time (cross section). The number of respondents in this study was 143 respondents.

The results show that career development has a negative effect on turnover intention, which means that the better the career development program, the lower the employee's intention to leave. In addition, career development has a positive effect on job satisfaction, which in turn has a negative effect on turnover intention. Further analysis found that job satisfaction acts as a mediator in the relationship between career development and turnover intention. In addition, perceived organizational support was found to weaken the relationship between career development and turnover intention, suggesting that a supportive work environment can reduce the negative impact of limited career development opportunities on career intention to change th jobs.

The implications of this study indicate that Koperasi simpan pinjam (Jasa) need to improve career development programs and pay attention to job satisfaction factors and organizational support to reduce the level of employee turnover intention.

Keywords: Career Development, Turnover Intention, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support