

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(Studi Pada Karyawan CV. White House Duatiga)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S1
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Melinda Susilowati

NPM: 210326082

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
JUNI 2025**

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(Studi Pada Karyawan CV. White House Duatiga)**



Disusun Oleh:

Melinda Susilowati

NPM: 210326082

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Tanggal 30 Mei 2025

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan CV. White House Duatiga)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Melinda Susilowati

NPM: 210326082

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 14 Juli 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen
(S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Anggota Panitia Penguji



Agatha Mayasari, SE., M.Sc.



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.

Yogyakarta, 14 Juli 2025

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**



Wenefrida Mahestu N Krisjanti, SE., M. Sc. IB, Ph.D.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(Studi Pada Karyawan CV. White House Duatiga)**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 30 Mei 2025

Yang menyatakan



Melinda Susilowati

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu. Semoga skripsi ini dapat memberikan tambahan referensi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

Banyak pihak yang telah terlibat dan memberikan bantuan dalam berbagai wujud seperti dukungan moril serta materil bagi penulis. Untuk itu, tepat kiranya di saat ini, penulis memberikan hormat, pujian, dan ucapan terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis yaitu secara khusus kepada:

1. Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam bentuk petunjuk dan masukan hingga proses penyusunan skripsi ini menjadi terasa mudah untuk dikerjakan.
2. Bapak dan Ibu dosen, serta staf/karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mendidik dan memberikan pelayanan selama penulis kuliah di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Pimpinan dan karyawan CV. White House Duatiga yang telah memberikan ijin serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Terima kasih atas bantuan yang bapak dan ibu berikan kepada penulis.

4. Kedua orangtua saya, Papa Eddy dan Mama Esther. Terima kasih atas setiap tetesan keringat yang telah tumpah dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai orang tua untuk membawa penulis mengenyam pendidikan sampai sarjana, walau sudah tidak bersatu lagi namun tetap menjadi satu di hati penulis. Terima kasih atas semangat, doa, cinta, dan kasih ternyata penulis mampu menyelesaikan perkuliahan ini dengan sangat baik.
5. Terima kasih kepada saudara-saudara yang telah membantu, menemani, dan meluangkan waktu untuk penulis dari awal perkuliahan sampai dapat menyelesaikan skripsi.
6. Teman-teman angkatan 2021, terima kasih atas kebersamaan, kenangan, dan banyak pelajaran berharga lainnya yang telah kita lalui selama ini.
7. Semua orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, bantuan kalian sungguh berarti untuk penulis.
8. Seseorang yang sempat penulis cintai, Gerry Kusuma Putra, terima kasih telah memberi cinta dan dukungan dalam bentuk banyak hal selama perkuliahan hingga penulisan skripsi selesai dengan baik, namun luka yang kau berikan tepat sebelum sidang dimulai juga tak kalah hebatnya. Semoga Tuhan memberikan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan sidang dengan sangat baik.
9. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Melinda Susilowati. Terima kasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini untuk harus menyelesaikan apa yang telah dimulai, Terima kasih selalu bangkit dan semangat walau perjalanan penuh

tantangan. Cita-cita yang terukir dalam setiap apa yang dimulai selalu memberikan semangat untuk diri sendiri supaya mengusahakan segalanya dengan maksimal, hasilnya kembali kepada diri sendiri dan untuk orang-orang yang dikasihi.

Akhir kata, penulis memiliki harapan besar penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai ilmu yang berguna bagi banyak orang.

Yogyakarta, 30 Mei 2025

Peneliti



Melinda Susilowati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Kamu tidak akan dipercaya hal besar jika hal kecil saja tidak mampu menyelesaikan dengan baik. Percayalah, selalu ada hal-hal yang lebih baik dalam setiap kesulitan yang kamu alami saat ini.”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan:

Kepada diri saya sendiri dan semua orang yang mengasihiku

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 12
2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Komitmen Organisasional	14
2.3. Niat Untuk Berpindah.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Kerangka Penelitian.....	22
2.6. Hipotesis Penelitian	23

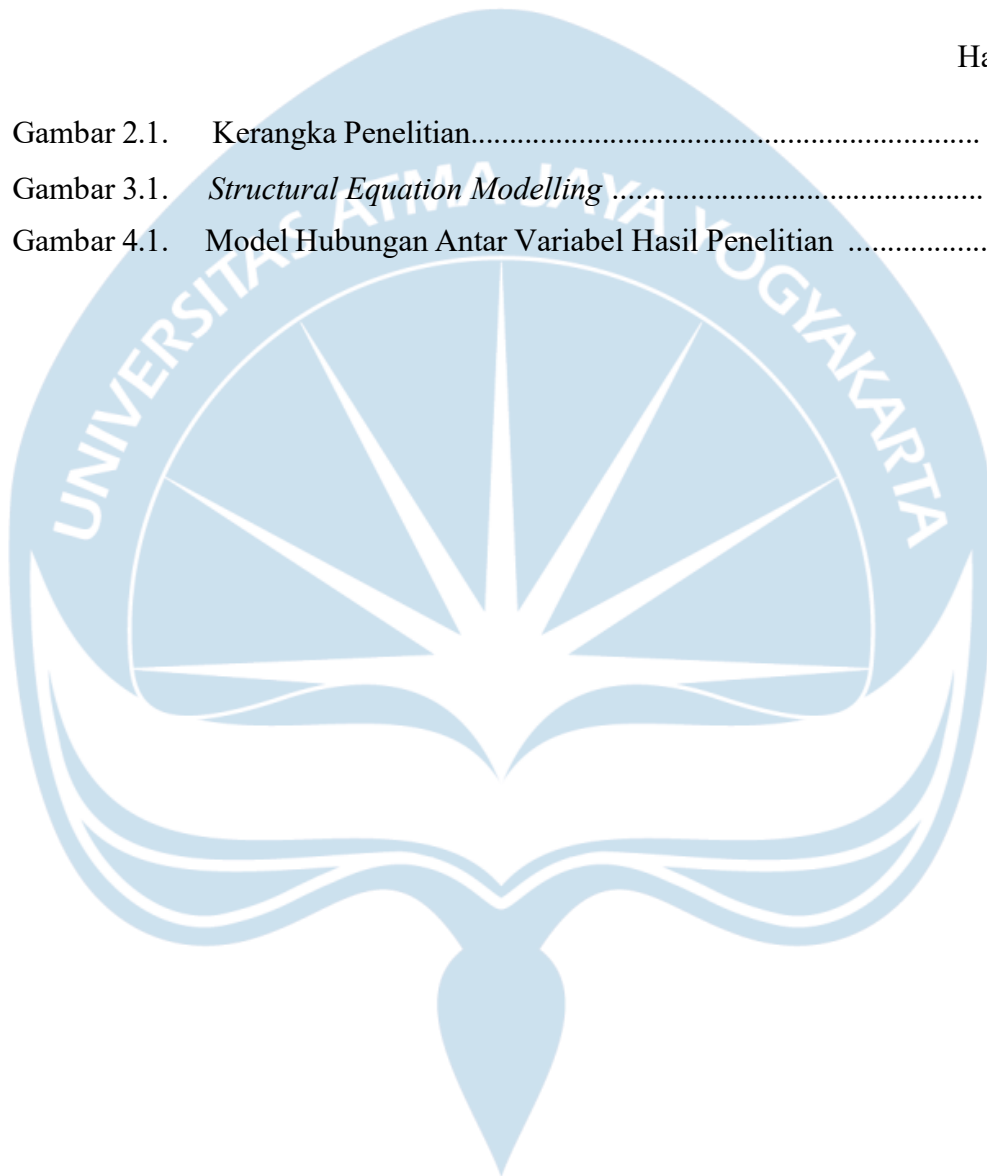
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Tempat Penelitian	26
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.4. Metode Pengambilan sampel.....	28
3.5. Instrumen Penelitian	29
3.6. Pengumpulan Data dan Pengukuran Data	30
3.7. Metode Pengujian Instrumen.....	30
3.8. Metode Analisis Data	31
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Profil esponden.....	37
4.2. Deskripsi Penilaian Responden Pada Variabel Penelitian	38
4.3. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	42
4.4. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP.....	62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Implikasi Manajerial.....	63
5.3. Keterbatasan Penelitian	64
5.4. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Perpindahan Karyawan	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Interval Penilaian Karyawan Pada Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, dan Niat Untuk Berpindah	32
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Profil Demografi Responden	37
Tabel 4.2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Pengembangan SDM	38
Tabel 4.3. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasional	40
Tabel 4.4. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Niat Untuk Berpindah	43
Tabel 4.5. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i>	44
Tabel 4.6. <i>Cross Loading</i>	45
Tabel 4.7. <i>Construct Reliability</i>	46
Tabel 4.8. Nilai <i>R-Square</i> dan <i>Adjusted R-Square</i>	47
Tabel 4.9. <i>Path Coefficient</i>	49

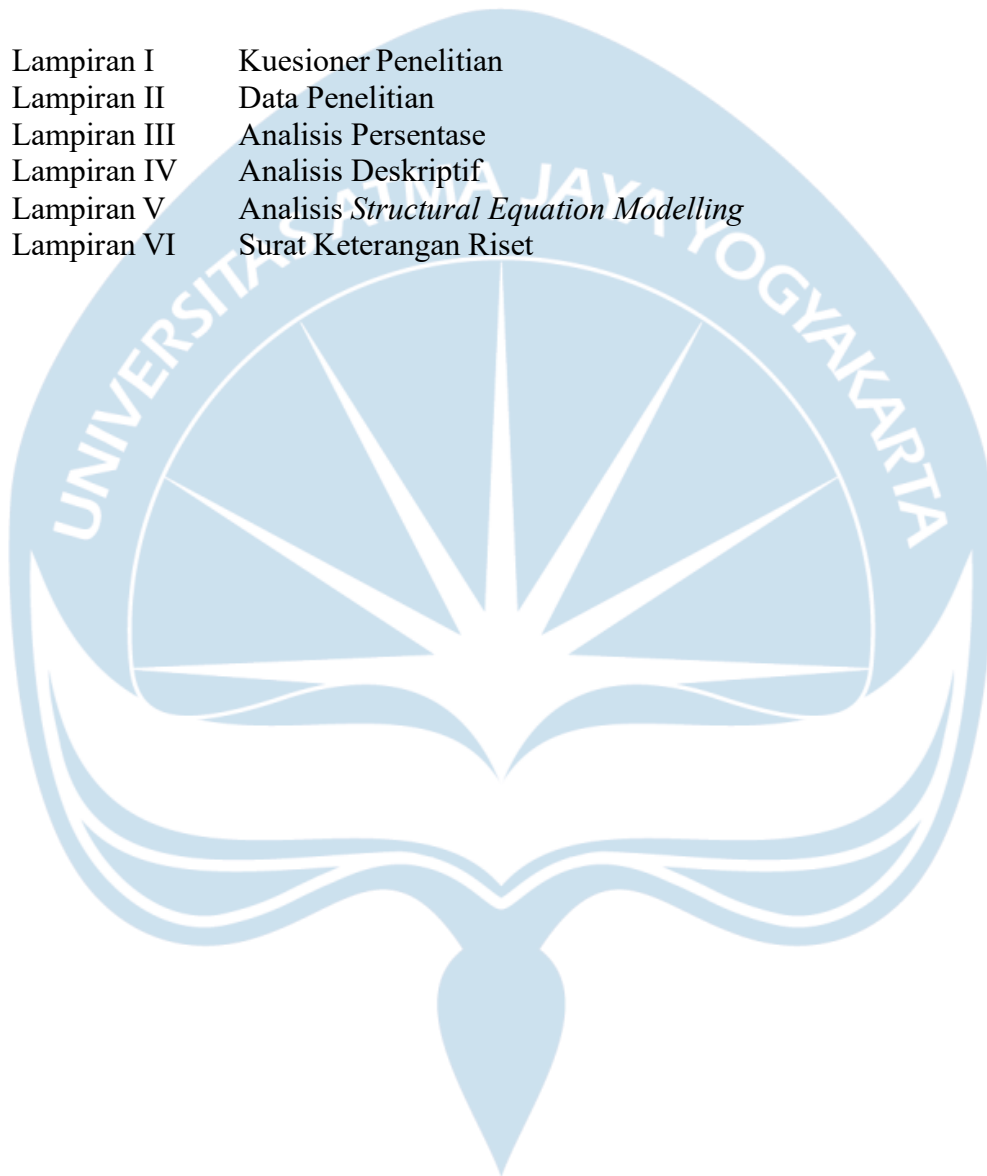
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	22
Gambar 3.1. <i>Structural Equation Modelling</i>	33
Gambar 4.1. Model Hubungan Antar Variabel Hasil Penelitian	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Data Penelitian
Lampiran III	Analisis Persentase
Lampiran IV	Analisis Deskriptif
Lampiran V	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>
Lampiran VI	Surat Keterangan Riset



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

Disusun oleh:

Melinda Susilowati

Pembimbing

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap niat untuk berpindah serta menganalisis peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh pengembangan SDM terhadap niat untuk berpindah. Penelitian ini melihat pentingnya komitmen organisasional sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang dapat menurunkan niat untuk berpindah. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei pada 62 karyawan perusahaan yang dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja selama 3 tahun atau lebih dan pernah mendapatkan atau mengikuti program pengembangan SDM minimal 2 kali. Kuesioner disebar secara *online* dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji keterkaitan antar variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap niat untuk berpindah, pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap niat untuk berpindah, dan komitmen organisasional memediasi pengaruh pengembangan SDM terhadap niat untuk berpindah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada desain penelitian *cross-sectional* yang dilakukan sekali dalam satu waktu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan niat untuk berpindah dari waktu ke waktu. Selain itu penelitian hanya menggunakan kuesioner sebagai satu-satunya metode pengumpulan data yang bergantung pada persepsi subyektif dari karyawan sebagai responden penelitian, sehingga dimungkinkan terjadi bias responden.

Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan SDM bukan hanya meningkatkan kompetensi karyawan, namun strategi retensi karyawan. Pengembangan SDM juga harus disertai dengan upaya membangun keterikatan emosional seperti penghargaan, pengakuan, dan komunikasi yang terbuka, sehingga memperkuat komitmen organisasional yang akhirnya berdampak pada niat untuk berpindah.

Kontribusi orisinalitas penelitian ini terletak pada efek pengembangan SDM tidak langsung berpengaruh pada niat untuk berpindah, tetapi melalui faktor psikologis seperti komitmen organisasional dalam konteks Indonesia. Orisinalitas ini merupakan kontribusi kontekstual yang penting dalam pengembangan SDM di lingkungan lokal.

Kata kunci: pengembangan SDM, komitmen organisasional, niat untuk berpindah.