

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN
TERHADAP NIAT BERTAHAN DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA DAN MODERASI DUKUNGAN ATASAN
DI BANKALTIMTARA CABANG UJOH BILANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Aurelia Isabella Andriani Mebang

NPM: 21 03 26237

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

2025

Skripsi

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN
TERHADAP NIAT BERTAHAN DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA DAN MODERASI DUKUNGAN ATASAN
DI BANKALTIMTARA CABANG UJOH BILANG**



Disusun oleh:

Aurelia Isabella Andriani Mebang

NPM: 21 03 26237

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

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

Yogyakarta, 2 Juni 2025

Skripsi

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN TERHADAP NIAT BERTAHAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN MODERASI DUKUNGAN ATASAN DI BANKALTIMTARA CABANG UJOH BILANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**Aurelia Isabella Andriani Mebang
NPM: 21 03 26237**

**Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 15 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

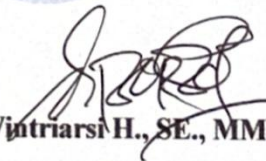


**Theresia Agung Maryudi Harsiwi,
SE., M.Si**

Anggota Panitia Penguji



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.



Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.

Yogyakarta, 24 Juli 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



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

Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

PERNYATAAN

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

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN TERHADAP
NIAT BERTAHAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN
MODERASI DUKUNGAN ATASAN DI BANKALTIMTARA CABANG
UJOH BILANG**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan 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, 2 Juni 2025

Yang menyatakan



Aurelia Isabella Andriani Mebang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Niat Bertahan dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Moderasi Dukungan Atasan di Bankaltimtara Cabang Ujoh Bilang”** sebagai salah satu syarat agar peneliti mendapatkan gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Proses penyusunan skripsi ini tak lepas dari bimbingan, dukungan, serta dorongan semangat yang diberikan kepada peneliti. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, sumber kasih dan kekuatan, yang telah memungkinkan peneliti melewati setiap proses dalam penulisan skripsi ini tanpa hambatan yang berarti.
2. Orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa, dan motivasi yang tidak pernah surut.
3. Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta atas segala ilmu yang dibagikan, bimbingan penuh kesabaran, serta teladan yang menginspirasi sepanjang masa studi peneliti.

5. Pimpinan dan segenap karyawan Bankaltimtara Cabang Ujoh Bilang atas kesediaannya berpartisipasi dalam pengisian kuesioner serta memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Teman-teman terdekat, khususnya Greta, Morin, Aurel yang telah berbagi suka duka selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu demi satu yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi para pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 Juni 2025



Aurelia Isabella Andriani Mebang

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

(Yesaya 41:10)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

(Filipi 4:6)

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, skripsi ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, yang selalu mendoakan, mencintai, dan memberikan dukungan serta pengorbanan tanpa batas.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Laporan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Turnover Intention</i>	9
2.2 Pengembangan Karier Karyawan.....	10
2.3 Kepuasan Kerja	11
2.4 Dukungan Atasan	12
2.5 Niat Bertahan	14
2.6 <i>Social Exchange Theory (SET)</i>	15
2.7 <i>Organizational Support Theory (OST)</i>	16
2.8 <i>Job Demands-Resources (JD-R)</i>	17
2.9 Penelitian Terdahulu.....	18

2.10 Kerangka Penelitian	19
2.11 Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Bentuk Penelitian	25
3.2 Lokasi Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	27
3.5 Data Penelitian	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.7 Instrumen Penelitian.....	29
3.8 Metode Pengujian Instrumen	30
3.9 Metode Analisis Data	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Karakteristik Responden	36
4.2 Hasil Pengujian Instrumen	37
4.2.1 Uji Validitas.....	37
4.2.2 Uji Reliabilitas	40
4.3 Statistik Deskriptif	41
4.4 Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan terhadap Niat Bertahan	46
4.5 Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi	47
4.6 Peran Dukungan Atasan sebagai Moderasi	48
4.7 Pembahasan.....	50
4.7.1 Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan terhadap Niat Bertahan ..	50
4.7.2 Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi	52
4.7.3 Peran Dukungan Atasan sebagai Moderasi	54
BAB V PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Implikasi Manajerial	57
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60
5.4 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	36
Tabel 4.2 Uji Validitas Pengembangan Karier Karyawan, Niat Bertahan, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Atasan.....	38
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Pengembangan Karier Karyawan, Niat Bertahan, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Atasan.....	40
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karier Karyawan	41
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Niat Bertahan	42
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Atasan.....	44
Tabel 4.8 Pengaruh P Pengembangan Karier Karyawan terhadap Niat Bertahan.	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Mediasi (Model 4)	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Moderasi Mediasi (Model 14)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	19
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	68
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	74
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	77
Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif	79
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	81
Lampiran 7 Hasil Uji Mediasi (Model 4).....	82
Lampiran 8 Hasil Uji Moderasi Mediasi (Model 14).....	84

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN TERHADAP
NIAT BERTAHAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN
MODERASI DUKUNGAN ATASAN DI BANKALTIMTARA CABANG
UJOH BILANG**

Disusun oleh:

Aurelia Isabella Andriani Mebang

NPM: 21 03 26237

Pembimbing:

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier karyawan terhadap niat bertahan karyawan, dengan menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator, serta peran dukungan atasan sebagai moderator. Persepsi positif terhadap pengembangan karier diharapkan mendorong loyalitas karyawan, karena pengembangan karier merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap kemajuan individu. Namun, keberhasilan retensi karyawan tidak hanya bergantung pada pengembangan yang ditawarkan, tetapi juga pada faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan dukungan atasan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei pada 50 karyawan perusahaan yang dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Kuesioner disebarikan secara *online* dan data dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana, *PROCESS macro* model 4, dan model 14. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karier karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat bertahan karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tersebut dan dukungan atasan juga tidak memoderasi pengaruh pengembangan karier karyawan terhadap niat bertahan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya meneliti karyawan dari satu cabang perusahaan, sehingga temuan yang diperoleh memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan karier sebagai faktor utama dalam membangun niat bertahan karyawan, terlepas dari peran kepuasan kerja dan dukungan atasan yang tidak terbukti signifikan. Manajemen perlu menyusun strategi pengembangan karier yang terarah, transparan, dan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Kontribusi orisinalitas penelitian ini terletak pada eksplorasi integrasi variabel pengembangan karier karyawan, niat bertahan, kepuasan kerja, dan dukungan atasan dalam sektor perbankan daerah yang masih minim diteliti. Penelitian ini memberikan wawasan baru bagi manajemen sumber daya manusia, terutama untuk mempertahankan karyawan di daerah dengan tantangan geografis dan keterbatasan sumber daya.

Kata kunci: Pengembangan karier karyawan, kepuasan kerja, *turnover intention*, dukungan atasan, niat bertahan