

Pengaruh Career Development, Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment di PT. XYZ

Yatin Rosid^{1*}, Nur Fauzan Iskandar², Rini Rohayani³, Retno Purwani Setyaningrum⁴

^{1*,2,3,4} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang Tegal Danas, Cikarang Selatan, Bekasi 17530, Indonesia.

Email: yatinrosid1105@gmail.com^{1*}, fauzanskandar22@gmail.com², rinni.rr00@gmail.com³, retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id⁴

Histori Artikel:

Dikirim 20 Februari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 25 Februari 2026; Diterima 10 Maret 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Rosid, Y., Iskandar, N. F., Rohayani, R., & Setyaningrum, R. P. (2026). Pengaruh Career Development, Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment di PT. XYZ. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 2026-2037. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6731>.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ untuk mengidentifikasi hubungan antara career development, self-efficacy, organizational commitment, dan turnover intention. Turnover yang terjadi pada periode april 2024 - maret 2025 dapat mengganggu performa perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor utama penyebab turnover. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan teknik Structural Equality Model (SEM) melalui software SmartPLS 4.1.1.1 untuk mengevaluasi validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel. Sampel yang digunakan sebanyak 98 karyawan dari total 130 karyawan, rumus solvin digunakan untuk menentukan besar sampel dengan tingkat toleransi kesalahan 5%. Hasil penelitian ditemukan Career development berpengaruh terhadap organization commitment dan turnover intention dengan nilai P masing-masing 0,000 dan 0,023, self-efficacy berpengaruh terhadap organization commitment yang dan turnover intention dengan nilai P masing-masing 0,000 dan 0,001, dan career development berpengaruh terhadap turnover intention melalui organization commitment dengan nilai P sebesar 0,007, self-efficacy berpengaruh terhadap turnover intention melalui organization commitment dengan nilai P sebesar 0,000. Hasil temuan dapat dikatakan bahwa Organizational Commitment dapat memediasi hubungan Career Development, Self-Efficacy dan Turnover Intention di PT XYZ, dimana perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan dengan melakukan pelatihan yang lebih intensif dan membuat forum komunikasi antara organisasi dan karyawan.

Kata Kunci: Career Development; Organizational Commitment; Self-Efficacy; Turnover Intention.

Abstract

This study was conducted at PT XYZ to identify the relationship between career development, self-efficacy, organizational commitment, and turnover intention. Turnover that occurred in the period April 2024 - March 2025 can disrupt the company's performance. The purpose of this study is to determine the main factors causing turnover. Data were analyzed using Partial Least Square (PLS) with the Structural Equality Model (SEM) technique through SmartPLS 4.1.1.1 software to evaluate validity, reliability, and relationships between variables. The sample was 98 employees from 130 employees at PT XYZ, and the Solvin formula was used to determine the sample size with a 5% error tolerance level or 0.05. The results of the study found that Career development influences organizational commitment and turnover intention with P values of 0.000 and 0.023, self-efficacy influences organizational commitment and turnover intention with P values of 0.000 and 0.001, and career development influences turnover intention through organizational commitment with P value of 0.007, and self-efficacy influences turnover intention through organizational commitment with P value of 0.000. The findings show that Organizational Commitment can mediate the relationship between Career Development, Self-Efficacy and Turnover Intention at PT XYZ, companies need to increase employee commitment by conducting more intensive training and creating a communication forum between the organization and employees.

Keyword: Career Development; Organizational Commitment; Self-Efficacy; Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Saat ini, berkat globalisasi, bisnis menghadapi persaingan yang ketat. Perusahaan harus siap menghadapi fenomena ini karena setiap perusahaan harus kompetitif agar dapat bertahan di pasar yang penuh persaingan ini. Perencanaan sumber daya manusia yang strategis merupakan salah satu pendekatan untuk bersaing dalam skala global. Karyawan harus siap untuk berpikir di luar kebiasaan dan menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah. Agar keadaan tetap stabil dan siap menghadapi masa depan, perusahaan harus mempertahankan karyawan yang telah memiliki keterampilan tersebut. Ada sejumlah produsen kabel serat optik di Indonesia yang bersaing dengan PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kabel serat optik. Agar tetap bertahan dalam iklim bisnis yang ketat ini, PT XYZ harus berinvestasi dalam pengembangan profesional karyawannya dan mempertahankan mereka yang terbukti sangat baik dalam perannya. Pergantian karyawan yang disengaja (*turnover intention*) dapat merugikan bisnis karena membuat tenaga kerja mereka menjadi kacau, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan meningkatkan biaya SDM (Syahronica *et al.*, 2015). Ada kekhawatiran bahwa perusahaan akan kehilangan karyawan yang paling berharga jika tingkat pergantian karyawan tinggi, yang mungkin berdampak pada stabilitas dan produksi. Banyak karyawan PT XYZ yang memilih untuk keluar dari perusahaan pada tahun lalu. Berikut adalah rincian pergantian karyawan di PT XYZ dari April 2024 hingga Maret 2025:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan di PT XYZ periode April 2024 – Maret 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate
April-24	130	1	0.77%
may-24	130	2	1.54%
jun-24	130	2	1.54%
jul-24	130	2	1.54%
aug-24	130	3	2.31%
sep-24	130	2	1.54%
oct-24	130	1	0.77%
nov-24	130	1	0.77%
dec-24	130	3	2.31%
jan-25	130	0	0.00%
feb-25	130	2	1.54%
mar-25	130	4	3.08%

Seperti yang terlihat pada bagan di atas, sejumlah besar karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan hampir setiap bulan. Jumlah tertinggi keluar terjadi pada Maret 2025, dengan 4 orang keluar. Jumlah keseluruhan karyawan yang keluar dari perusahaan adalah 19 orang. *Turnover intention* merupakan kecenderungan terhadap keinginan dari seorang karyawan untuk berhenti bekerja secara tanpa paksaan sesuai dengan pilihannya sendiri (Yuda *et al.*, 2017). Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi pilihan karyawan untuk keluar dari perusahaan, termasuk tetapi tidak terbatas pada: lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, manajemen yang tidak efektif, gaji yang rendah dibandingkan dengan kinerja, dan tidak adanya peluang kemajuan karier. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah karena career development. Menurut penelitian (Ratri Meiliawati *et al.*, 2022), turnover karyawan dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karier. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika kesempatan pengembangan karier lebih mudah diakses di dalam perusahaan, maka tingkat turnover lebih rendah, dan begitu pula sebaliknya. (Balqis *et al.*, 2022) sampai pada kesimpulan yang sama, yang menunjukkan bahwa pengembangan karier memang memengaruhi turnover karyawan. Namun, (Sopia *et al.*, 2024) sampai pada kesimpulan yang berlawanan, yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berdampak pada turnover karyawan. (Putri *et al.*, 2024) sampai pada kesimpulan yang sama yang menyatakan bahwa career development tidak berpengaruh terhadap

RESEARCH ARTICLE

turnover intention karyawan. Kesempatan untuk peningkatan karir dan keyakinan terhadap self-efficacy sendiri berkontribusi terhadap turnover karyawan. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki peran besar dalam menentukan tingkat turnover karyawan (Dinar Cahyaningstyas Hastuti & Sutarto Wijono, 2023). Penemuan serupa bahwa *self-efficacy* dapat mengubah turnover karyawan ditemukan oleh (Mukuan *et al.*, 2025), yang memperkuat kesimpulan ini. Namun, peneliti (Mukuan *et al.*, 2025) sampai pada kesimpulan yang berbeda, dan menyimpulkan bahwa self-efficacy tidak berdampak pada turnover karyawan. Mendukung kesimpulan ini adalah penelitian yang menunjukkan bahwa self-efficacy tidak memengaruhi turnover karyawan (Monika & Nurmaya, 2021). Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas mendorong peneliti untuk berupaya mengungkap keadaan yang sedang terjadi di PT XYZ terkait pengembangan karier dan self-efficacy. Hasil pra survey tentang career development dan self-efficacy terkait dengan niat untuk turnover intention di PT XYZ adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data pra survey

No	Item Pertanyaan	Hasil		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa perusahaan dalam menyediakan wadah untuk berinovasi masih kurang cukup sehingga saya berkeinginan untuk pindah tempat kerja.	9	6	60%	40%
2	Saya memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja karena jenjang karir di perusahaan saat ini tidak meyakinkan.	8	7	53%	47%
3	Saya merasa perusahaan tidak mempedulikan perkembangan individu karyawan sehingga saya ingin pindah tempat kerja.	8	7	53%	47%
4	saya merasa dengan kemampuan saya sekarang layak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.	10	5	67%	33%
5	saya yakin ada perusahaan lain yang sedang mencari kemampuan seperti yang saya miliki saat ini, sehingga sambil bekerja saya mencari referensi pekerjaan di tempat lain.	8	7	53%	47%
6	saya merasa mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru	11	4	73%	27%
Jumlah skor rata-rata		9	6	60%	40%

Menurut tabel pra-survei, yang mencakup 15 karyawan, 60%, atau 9 orang, merasa bahwa peluang pengembangan karier perusahaan masih belum memadai, yang menyebabkan banyak orang mempertimbangkan untuk pindah ke tempat yang lebih baik. Selain itu, banyak dari orang-orang ini percaya bahwa mereka berhak mendapatkan peluang kerja yang lebih baik di tempat perusahaan lain. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang ditinggalkan oleh penelitian sebelumnya tentang hubungan antara pengembangan karier dan *self-efficacy* serta keinginan untuk *turnover intention* karyawan. Variabel tambahan harus disertakan untuk memediasi hubungan ini. Karena korelasinya yang kuat dengan *self-efficacy* dan *career development*, peneliti menetapkan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *career development* dalam suatu organisasi dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, (N. Hamid *et al.*, 2021) dan (Anggreni *et al.*, 2023) juga menemukan bahwa *career development* dapat memengaruhi tingkat *organizational commitment* karyawan. Sebaliknya, penelitian telah menunjukkan bahwa self-efficacy dapat memengaruhi tingkat *commitment organizational* individu (Naufal *et al.*, 2025). Penelitian lain yang mengungkapkan pengaruh *self-efficacy* terhadap *commitment organizational* (Law KimHong *et al.*, 2024) menguatkan temuan penelitian ini. Penelitian (Wonowijoyo & Tanoto, 2018) dan (Uktutias *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa *commitment organizational* memengaruhi turnover intention, yang berarti bahwa *organizational commitment* merupakan penyebab potensial turnover intention. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran mediasi *commitment organizational* dalam hubungan antara *career development*, *self-efficacy*, dan turnover

RESEARCH ARTICLE

intention di PT XYZ. Harapannya, perusahaan dapat mempertahankan karyawan muda yang paling berbakat dan mengembangkan keterampilan mereka lebih jauh sehingga dapat tetap kompetitif dan berkembang di dunia bisnis.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Turnover Intention

Turnover intention adalah respon yang diberikan oleh karyawan yang menghadapi kondisi suatu organisasi tertentu yang merangsang mereka untuk bersikap sukarela untuk meninggalkan organisasi serta mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik (Ahmad, 2018). Keinginan karyawan untuk pindah kerja secara sukarela dan tanpa campur tangan orang lain disebut *turnover intention* (Yuda *et al.*, 2017). Menurut (Saklit, 2017), karyawan yang mempertimbangkan untuk pindah kerja menunjukkan gejala-gejala seperti penurunan kehadiran, kurangnya inisiatif, ketidapatuhan terhadap atasan, dan ketidakmampuan secara keseluruhan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. *Turnover intention* didefinisikan sebagai perkiraan yang subjektif seseorang tentang kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi (Kashyap & Rangnekar, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari organisasi antara lain: kompetensi karyawan, kepuasan dan persepsi kerja, motivasi kerja, kepuasan gaji, iklim organisasi, stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Idam Wahyudi *et al.*, 2024). Ada enam tanda *turnover intention*, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Waskito & Putri, 2022) diantaranya: 1) Tingkat absensi semakin tinggi; 2) Pekerjaan yang mulai dirasa jenuh; 3) Meningkatnya kesalahan dan pelanggaran dalam bekerja; 4) Selalu protes kepada pimpinan; 5) Memiliki sikap yang berbeda; 6) Mulai mencari alternative pekerjaan.

2.2 Career Development

Career Development seseorang diartikan sebagai proses pencapaian kemajuan menuju tujuan profesionalnya (Handoko, 2012). Menurut (Ammons, 2020), *career development* memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh secara profesional dengan membangun pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimilikinya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya tarik jabatan tersebut. Sementara itu, pengembangan karier diartikan sebagai upaya bersama suatu organisasi atau karyawan untuk menginspirasi dirinya sendiri agar dapat bekerja sebaik mungkin dan memperoleh atau mengasah pengetahuan serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Busro, 2018). Layanan yang berdedikasi kepada perusahaan, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, Peluang untuk kemajuan, serta kualitas pribadi dan Pengunduran diri merupakan elemen yang dapat mendorong *career development* seseorang untuk maju (Marnis & Priyono, 2008). Beberapa indikator *career development* telah diidentifikasi oleh Veithzal Rivai dkk. (2009) dalam (Ratri Meiliawati *et al.*, 2022), seperti diantaranya: 1) Latar belakang Pendidikan; 2) Pengalaman kerja; 3) Prestasi kerja; 4) Kesempatan untuk berkembang.

2.3 Self-Efficacy

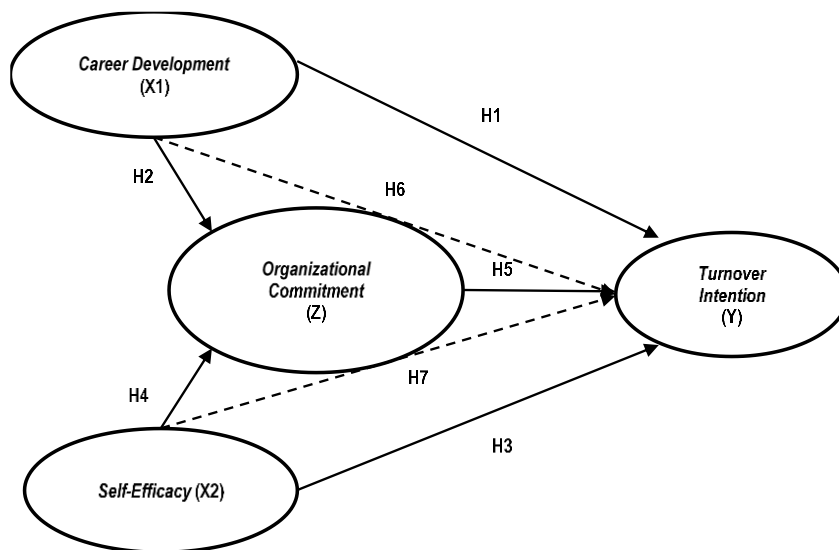
Self-efficacy seseorang dapat didefinisikan sebagai keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menangani tugas-tugas masa depan dan mencapai tujuan mereka. Pada tahun 1997, Bandura mengusulkan istilah "Self-efficacy" untuk menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan suatu tugas. Sehingga *Self-efficacy* seseorang dapat didefinisikan sebagai keyakinan mereka terhadap kapasitas mereka sendiri untuk menangani tantangan masa depan dengan memanfaatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang ada. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Rasa *Self-efficacy* merupakan sebuah faktor dari individu yang membedakan dalam penyelesaian tugas dan tujuan pada setiap karyawan dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku karyawan (Engko 2008:3) dalam (Amelia *et al.*, 2022) .

RESEARCH ARTICLE

Faktor-faktor seperti keadaan emosional, keyakinan, dan pengalaman hidup memengaruhi rasa efikasi diri seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa elemen internal dan eksternal seseorang dapat memengaruhi efikasi dirinya, sebagaimana dinyatakan oleh (Mukti & Tentama, 2019). Pengaruh internal dan eksternal dapat memengaruhi self-efficacy dalam berbagai tingkatan. Minat, ketekunan, ketahanan, karakter, dan motivasi belajar merupakan elemen internal yang memengaruhi efikasi diri. Gaya kelekatan, kehangatan, orientasi tujuan, pembelajaran berdasarkan pengalaman, persuasi verbal (seperti dukungan sosial), dan pembelajaran berdasarkan pengalaman merupakan elemen eksternal yang memengaruhi efikasi diri. Melihat tiga karakteristik efikasi diri magnitudo, Strength, dan Generality kita dapat mengidentifikasi banyak indikasi efikasi diri, sebagaimana dinyatakan oleh (Greta Mahawati, 2021) diantaranya: 1) Keyakinan akan kemampuan diri; 2) Optimis; 3) Obyektif; 4) Bertanggung jawab; 5) Rasional dan Realistis.

2.4 Commitment Organizational

mengenal dan terlibat dengan orang-orang di dalam suatu organisasi. Banyak faktor, termasuk identifikasi organisasi, loyalitas terhadap pekerjaan seseorang, kenikmatan terhadap pekerjaan seseorang, dan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan seseorang, membentuk komitmen organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Scot, Corman dan Cheney dalam (Borchert & Zellmer-Bruhn, 2010). Menurut sumber lain, komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan menunjukkan loyalitas yang teguh kepada pemberi kerja mereka saat ini dengan tetap bertahan, berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, dan menunjukkan sedikit atau tidak ada minat untuk keluar dengan alasan apa pun (Yusuf & Syarif, 2018). Menurut Meyer (1984) dalam (Robbins, 2012), terdapat sejumlah indikator commitment organizational diantaranya: 1) Faktor Personal; 2) Karakteristik pekerjaan; 3) Karakteristik struktur; 4) Pengalaman kerja. Berikut adalah kerangka berfikir dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka berfikir

Berikut adalah hipotesis yang dapat diuraikan dari kerangka berfikir di atas:

- 1) H1: Diduga adanya pengaruh Career Development terhadap turnover intention di PT XYZ
 Menurut penelitian (Ratri Meiliawati et al., 2022) dan (Balqis et al., 2022) career development memang memengaruhi niat karyawan untuk turnover intention saat ini. (Dewi & Herianti, 2023) juga menemukan bahwa career development memengaruhi keinginan turnover intention kerja.
- 2) H2: Diduga adanya pengaruh Career Development terhadap Organizational commitment di PT XYZ
 Menurut penelitian (N. Hamid et al., 2021) dan (Anggreni et al., 2023), career development dapat memengaruhi organizational commitment. Career development dapat memengaruhi organizational commitment, menurut penelitian (Mufti, 2022).

RESEARCH ARTICLE

- 3) H3: Diduga adanya pengaruh *Self Efficacy* terhadap *turnover intention* di PT XYZ
 Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dinar Cahyaningstyas Hastuti & Sutarto Wijono, 2023), ditemukan bahwa *self-efficacy* memengaruhi niat karyawan untuk *turnover intention* saat ini. Temuan serupa dilakukan oleh (Mukuan *et al.*, 2025), dan hasil penelitian (Hutabarat & Yuniawan, 2022)menguatkan temuan ini.
- 4) H4: Diduga adanya pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational commitment* di PT XYZ
 Naufal *et al.* (2025) (Naufal *et al.*, 2025) sampai pada kesimpulan serupa, yaitu bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *commitment organizational*, sebanding dengan penelitian (Rivaldi *et al.*, 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh. Penelitian oleh (Law KimHong *et al.*, 2024) menguatkan temuan penelitian ini dengan menunjukkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi *commitment organizational*.
- 5) H5: Diduga adanya pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *turnover intention* di PT XYZ
 Penelitian demi penelitian telah menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*; misalnya, (Uktutias *et al.*, 2021) dan (Wonowijoyo & Tanoto, 2018) sama-sama menemukan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Organizational commitment* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam penelitian oleh (Mufti, 2022).
- 6) H6: Diduga adanya pengaruh *Career Development* terhadap *turnover intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi di PT XYZ
 Penelitian yang dilakukan oleh (Ratri Meiliawati *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa *career development* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, penelitian serupa juga dilakukan oleh (Balqis *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa adanya pengaruh *career development* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Uktutias *et al.*, 2021) yang menemukan adanya pengaruh dari *Organizational Commitment* terhadap *turnover intention*, hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wonowijoyo & Tanoto, 2018) sehingga diduga adanya pengaruh dari *career development* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel intervening.
- 7) H7: Diduga adanya pengaruh *Self Efficacy* terhadap *turnover intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi di PT XYZ
 Beberapa penelitian menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap kemampuannya sendiri (*self-efficacy*) memengaruhi intensi mereka untuk *turnover intention* saat ini (Dinar Cahyaningstyas Hastuti & Sutarto Wijono, 2023). Hal ini didukung kuat oleh penemuan dari (Mukuan *et al.*, 2025). *Organizational commitment* memengaruhi keinginan untuk *turnover intention* dari perusahaan, menurut penelitian (Mufti, 2022).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dikenal sebagai penelitian kuantitatif, yang lebih menekankan pada data angka atau data yang diperoleh secara numerik dalam proses pengumpulan datanya (Yusri, 2020). Metode pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner, wawancara mendalam, dan observasi. Survei dengan skala Likert 1–5 disebar. Rumus slovin digunakan untuk menentukan sampel dalam pendekatan pengumpulan data penelitian ini, dengan ambang batas toleransi kesalahan 0,05 atau 5%. Dengan 130 karyawan yang menjadi populasi penelitian, rumusnya adalah sebagai berikut

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

$$n = 130 / (1+130* 0,052)$$

$$n = 130 / 1,325$$

$$n = 98 \text{ karyawan}$$

RESEARCH ARTICLE

Sebanyak 98 karyawan dipilih untuk sampel setelah menghitung populasi menggunakan rumus solvin. Penelitian ini menggunakan metode analisis struktural dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM). Metode ini memiliki beberapa komponen, yaitu: outer model dengan analisis validitas dan reliabilitas konvergen, average extracted (AVE), cronbach's alpha, composite reliability, setya inner model dengan koefisien determinasi, predictive relevance, effect size, path coefficient, dan uji hipotesis. Aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.1 digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

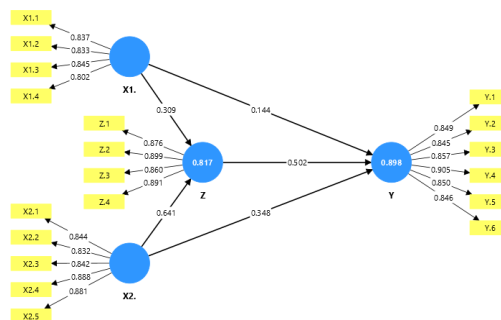
4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang melibatkan 109 partisipan dari PT XYZ, data dapat dikatakan valid apabila nilai outer loading lebih dari 0,700 (R. Hamid & Anwar, 2019). Output perhitungan nilai outer loading berbasis SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Outer Loading

Variable	Indikator	outer Loading	Validity
Career Development (X1)	X1.1	0.837	Valid
	X1.2	0.833	Valid
	X1.3	0.845	Valid
	X1.4	0.802	Valid
Self-Efficacy (X2)	X2.1	0.844	Valid
	X2.2	0.832	Valid
	X2.3	0.842	Valid
	X2.4	0.888	Valid
	X2.5	0.881	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0.849	Valid
	Y.2	0.845	Valid
	Y.3	0.857	Valid
	Y.4	0.905	Valid
	Y.5	0.85	Valid
	Y.6	0.846	Valid
Organizational Commitment (Z)	Z.1	0.876	Valid
	Z.2	0.899	Valid
	Z.3	0.86	Valid
	Z.4	0.891	Valid



Gambar 2. Outer Loading

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil perhitungan nilai outer loading, semua indikasi menunjukkan nilai lebih besar dari 0,700, yang berarti nilai tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Data yang terkumpul dapat dianggap valid berdasarkan temuan-temuan tersebut.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melibatkan 98 partisipan dari PT XYZ. Menurut (R. Hamid & Anwar, 2019), skor reliabilitas komposit lebih dari 0,700 menunjukkan bahwa penelitian tersebut dapat dianggap reliabel. Hasil analisis reliabilitas komposit berbasis SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliability

Variable	Cronbach's alpha	composite Reliability (rho_c)	Description
<i>Career Development (X1)</i>	0.849	0.898	Reliable
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0.91	0.933	Reliable
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.929	0.944	Reliable
<i>Organizational Commitment (Z)</i>	0.904	0.933	Reliable

Menurut hasil perhitungan composite reliability, semua indikasi mengarah pada nilai lebih besar dari 0,700, yang berarti nilai ini memenuhi persyaratan yang ditentukan. Dengan demikian, penelitian ini kredibel, menurut temuan-temuan tersebut.

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Career Development (X1) -> Turnover Intention (Y)	0.144	0.145	0.063	2.274	0.023
Career Development (X1) -> Organizational Commitment (Z)	0.309	0.309	0.086	3.579	0.000
Self-Efficacy (X2) -> Turnover Intention (Y)	0.348	0.358	0.109	3.178	0.001
Self-Efficacy (X2) -> Organizational Commitment (Z)	0.641	0.642	0.084	7.625	0.000
Organizational Commitment (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.502	0.49	0.096	5.244	0.000
Career Development (X1) -> Organizational Commitment (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.155	0.153	0.058	2.678	0.007
Self-Efficacy (X2) -> Organizational Commitment (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.322	0.312	0.066	4.848	0.000

4.2 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Untuk H1, nilai statistik T sebesar 2,274 dan nilai P sebesar 0,023 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT XYZ, sehingga *Ha* diterima dan *Ho* ditolak. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Ratri Meiliawati et al., 2022; Balqis et al., 2022). Pada H2, nilai T sebesar 3,579 dan P sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ membuktikan bahwa *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, sehingga *Ha* diterima (N. Hamid et al., 2021; Anggreni et al., 2023). Untuk H3, hasil analisis menghasilkan nilai T sebesar 3,178 dan P sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05,

RESEARCH ARTICLE

sehingga *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *Ha* diterima (Mukuan *et al.*, 2025; Hutabarat & Yuniawan, 2022). Selanjutnya, *H4* menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara *Self Efficacy* terhadap *Organizational Commitment* dengan nilai *T* sebesar 7,625 dan *P* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga *Ha* diterima (Rivaldi *et al.*, 2023; Naufal *et al.*, 2025). Pada *H5*, nilai *T* sebesar 5,244 dan *P* sebesar 0,000 membuktikan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga *Ha* diterima (Uktutias *et al.*, 2021; Mufti, 2022). Untuk hipotesis mediasi, *H6* menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi dengan nilai *T* sebesar 2,678 dan *P* sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga *Ha* diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Ratri Meiliawati *et al.*, 2022; Balqis *et al.*, 2022) serta mendukung peran intervening *Organizational Commitment* (Uktutias *et al.*, 2021; Wonowijoyo & Tanoto, 2018). Sementara itu, *H7* juga terbukti signifikan dengan nilai *T* sebesar 4,848 dan *P* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi, sehingga *Ha* diterima. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya (Dinar Cahyaningstyas Hastuti & Sutarto Wijono, 2023; Mukuan *et al.*, 2025) serta konsisten dengan peran *Organizational Commitment* terhadap *turnover intention* (Mufti, 2022). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Career Development* dan *Self Efficacy* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan *Organizational Commitment* di PT XYZ.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Career Development*, *Self-Efficacy*, dan *turnover intention* di PT XYZ. Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT XYZ. Selain itu, *Career Development* juga berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* di PT XYZ. *Self-Efficacy* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT XYZ. *Self-Efficacy* juga berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* di PT XYZ. Selanjutnya, *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT XYZ. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Career Development* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *Organizational Commitment* bertindak sebagai variabel mediasi di PT XYZ. Demikian pula, *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi di PT XYZ. Berdasarkan hasil penelitian, PT XYZ disarankan untuk membentuk forum dan program pelatihan yang dapat membantu karyawan mengasah keterampilan mereka, serta meningkatkan saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan guna mengurangi *turnover* karyawan dan mempertahankan talenta yang dimiliki. Selain itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas kerangka kerja saat ini dengan memasukkan variabel lain yang lebih terkait langsung dengan *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja.

6. Referensi

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>.
- Amelia, C., Mellinia, F., & Febriani, W. (2022). Efficacy dalam kegiatan pembelajaran siswa SMP Kartini 2 Kota Batam. 12(3), 213–222.

RESEARCH ARTICLE

- Ammons, D. (2020). Human resource management. In *Municipal benchmarks: Assessing local performance and establishing community standards*. <https://doi.org/10.4324/9781315702261-19>.
- Anggreni, N. P. R., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 273–285.
- Balqis, A., Yumna, A., & Setiawati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(05), 157–171.
- Borchert, P., & Zellmer-Bruhn, D. M. (2010). Reproduced with permission of the copyright owner. Further reproduction prohibited without. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 130(2), 556. <https://doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen SDM. In *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (pp. 49–50).
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 1064–1064. https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366.
- Dinar Cahyaningstyas Hastuti, & Sutarto Wijono. (2023). Hubungan self efficacy dengan turnover intention karyawan marketing pada masa pandemi Covid-19 di PT. First State Future Surabaya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 1769–1782.
- Greta Mahawati, E. S. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *07*, 62–69.
- Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>.
- Hamid, R., & Anwar, S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi program Smart PLS 3.2.8 dalam riset bisnis*.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hutabarat, N. F., & Yuniawan, A. (2022). Pengaruh efikasi diri, ketidakamanan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada Tavern Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–12.
- Idam Wahyudi, Auliya Nurmalasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, & Yoshua Ronaldo Primartono. (2024). Kajian literatur: Faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>.
- Kashyap, V., & Rangnekar, S. (2014). Model for measuring the impact of employee retention practices on employee's turnover intentions: An Indian. <https://doi.org/10.1177/2322093714549109>.

RESEARCH ARTICLE

- Law KimHong, B. D. O., Fauzi, F., & Lisa, L. (2024). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap komitmen organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri. *Investasi: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 40–54. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i1.34>.
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Nas Media Pustaka. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh job embeddedness, organizational commitment, dan self-efficacy terhadap turnover intention karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.199>.
- Mufti, M. Y. (2022). Innovation, theory & practice management journal Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. 1(2), 100–115.
- Mukti, B., & Tentama, F. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri akademik (pp. 341–347).
- Mukuan, L. V., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2025). The influence of organizational climate and self-efficacy toward turnover. 13(1), 442–454.
- Naufal, M. A., Wibisono, C., & Indrawan, M. G. (2025). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam. 25(1), 91–97. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v25i1.4674>.
- Putri, I. N. K., Yuliasri, & Games, D. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan work life balance terhadap turnover intention dengan retensi karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 575–584. <https://doi.org/10.37034/infec.v6i3.961>.
- Ratri Meiliawati, Hery Sutanto, & Yuni Siswanti. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 988–997.
- Rivaldi, R., Putra, R. B., Dika, R. P., Mulyani, S. R., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh self leadership dan self efficacy terhadap komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 231–242. <https://doi.org/10.35957/prmm.v4i2.4591>.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: Kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>.
- Sopia, A., Harahap, N., & Syafina, L. (2024). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai milenial Bank Muamalat KC Medan. *Jurnal EK&BI*, 7(1), 274–282. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1380>.
- Uktutias, S. A. M., Masyufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.

RESEARCH ARTICLE

- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>.
- Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Yuda, I. A., et al. (2017). Turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Yusri, A. Z., & D. (2020). Teori, metode dan praktik penelitian kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.