

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji konsep dialog karier harmonis dan mengembangkan sebuah model teoritis hubungan antara kepemimpinan pelayan dengan intensi turnover. Pengujian Konsep dialog karier harmonis sebagai variabel intervening dilakukan melalui sebuah model penelitian empiris yang melibatkan variabel kepemimpinan pelayan dan budaya suportif sebagai variabel independen dan variabel intensi turnover dan kepuasan karier sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey pada karyawan di 17 perusahaan media cetak dalam jaringan Media Fajar Group di Indonesia Timur dengan jumlah responden sebanyak 197 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) untuk menguji kelayakan model pengukuran dan model struktural serta menguji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 6 (enam) hipotesis yang diuji, 5 (lima) hipotesis dinyatakan diterima dan 1 (satu) hipotesis ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan pelayan dan budaya suportif berpengaruh positif terhadap dialog karier harmonis. Demikian pula dialog karier harmonis berpengaruh positif terhadap kepuasan karier dan berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Dialog karier harmonis juga terbukti secara signifikan berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan pelayan dengan intensi turnover. Adapun pengaruh kepuasan karier terhadap intensi turnover dinyatakan tidak signifikan.

Kata Kunci: kepemimpinan pelayan, budaya suportif, dialog karier harmonis, kepuasan karier, intensi turnover