

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, UPAH, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP NIAT BERPINDAH DIMEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN PADA WILAYAH JABODETABEK

Adiel Kusuma Anugrah*¹

M. Naufal Vito²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

*e-mail: Adiel.kusumaanugrah@student.upj.ac.id¹, Mohammad.naufalvito@student.upj.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap keterlibatan karyawan, upah terhadap keterlibatan karyawan, pengembangan karir terhadap karyawan, dan keterlibatan karyawan terhadap niat berpindah pada karyawan di Kawasan JABODETABEK. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan software Smartpls. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sample yang diperoleh sebanyak 65. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, Upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, Keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Kawasan JABODETABEK.

Kata kunci: Komunikasi organisasi, upah, pengembangan karir, niat berpindah, keterlibatan karyawan.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational communication on employee engagement, wages on employee engagement, career development on employees, and employee engagement on employee turnover intentions in the JABODETABEK Area. This study employs a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM) and the Smartpls software. Data collection techniques involved the use of a questionnaire with a sample of 65 participants. The results of this study indicate that organizational communication has a positive and significant impact on employee engagement, wages have a negative and significant effect on employee engagement, career development has a positive and significant influence on employee engagement, and employee engagement has a negative and significant effect on employee turnover intentions in the JABODETABEK Area.

Keywords: Organizational communication, wages, career development, turnover intentions, employee engagement.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah bentuk usaha yang melakukan suatu kegiatan jual beli yang dilakukan secara konstan dan terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik secara perseorangan maupun badan usaha. Di dalam suatu perusahaan pasti terdapat karyawan karena karyawan merupakan suatu aset penting bagi perusahaan. Karyawan juga merupakan sumber daya yang tak ternilai bagi organisasi dan juga sebagai ujung tombak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi (Srimindarti et al., 2017).

Keterlibatan karyawan sangat penting untuk kesehatan dan produktivitas perusahaan karena keterlibatan karyawan merupakan sebuah keterikatan secara emosional, baik positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaan, kolega, dan organisasi mereka yang sangat berpengaruh terhadap kemauan mereka untuk belajar dan tampil di tempat kerja (S & M M, 2021). Keterlibatan karyawan juga memiliki kekuatan untuk meningkatkan komitmen, antusiasme, semangat, dll., yang dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik (Saeed, 2020). Nafudin mengkhawatirkan perilaku karyawan pada generasi Y, karyawan generasi Y sendiri merupakan karyawan yang berusia di bawah 30 tahun, menurut sebuah laporan cultur shock karyawan generasi Y di Inggris, hanya ada 57% karyawan yang memiliki niat untuk tetap bertahan di pekerjaan mereka saat ini, sementara di India terdapat 62% karyawan dan 75% karyawan di

Timur Tengah. Menurut laporan tersebut, karyawan di Malaysia yang paling setia, yaitu 87% orang karyawannya yang menyatakan akan tetap bertahan di tempat kerjanya. Berdasarkan laporan tersebut dapat dilihat bahwa Generasi Y perlu mendapatkan perhatian lebih serius, karena berdasarkan hasil survey bahwa 4 dari 10 (37%) karyawan generasi Y akan berniat pindah kerja atau berhenti dari organisasi apabila kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Nafiudin, 2019).

Niat berpindah adalah suatu sikap yang dialami oleh karyawan. Sikap tersebut cenderung atau berkeinginan untuk berhenti bekerja pada suatu pekerjaan/organisasi tanpa adanya paksaan, jadi karyawan pindah kerja sesuai dengan pilihannya sendiri. Niat berpindah juga bisa diartikan sebagai suatu keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan yang timbul karena adanya alasan tertentu. Niat berpindah merupakan suatu risiko perusahaan dalam menangani sumber daya manusianya sebagai kekuatan dan mencapai tujuan (Nurmiyati & Astuti, 2021). Ketika sebuah perusahaan memasuki proses rekrutmen tenaga kerja, risiko jangka panjangnya adalah perusahaan harus memiliki kesiapan ketika tenaga kerja memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Niat berpindah biasanya dijadikan pilihan terakhir bagi karyawan apabila kondisi kerja dan karirnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berbagai hal dapat menyebabkan tingkat turnover intention yang tinggi. Diantaranya adalah faktor dari organisasi itu sendiri, yaitu kurangnya komunikasi yang baik dalam organisasi, upah yang tidak sesuai, dan karir yang tidak berkembang (Wibowo et al., 2021).

Turnley dkk. (2003) berpendapat bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dapat menyebabkan tingkat turnover intention yang lebih rendah. Maka dari itu, setiap perusahaan harus menjalin komunikasi yang baik, upah yang sesuai dengan kinerja karyawan dan juga pengembangan karir yang baik untuk mengurangi turnover intention. Upah merupakan sebuah uang yang dibayarkan oleh perusahaan atau pemilik usaha atas jasa atau tenaga pekerja yang dikeluarkan (Ansori, 2015). Upah yang dikeluarkan perusahaan harus sesuai dengan usaha mereka atas jasa atau tenaga karyawan, karena apabila upah yang diberikan tidak sesuai dapat menyebabkan timbulnya niat untuk pindah, meningkatkan tingkat kemiskinan, dan mengurangi standar hidup karyawan (El-Hamidi & Terrell, 2019).

Nabilah (2020) menunjukkan bahwa dengan adanya niat berpindah dapat menghilangkan bakat suatu organisasi, dan juga menghambat kelancaran organisasi. Tidak hanya itu, niat berpindah juga akan berdampak pada karyawan lainnya yang ada di perusahaan. Apabila karyawan yang keluar semakin banyak, maka akan membuat karyawan yang masih bertahan resah, tidak memiliki semangat, dan juga akan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih baik sehingga meningkatkan keinginan berpindah. Dengan menurunnya semangat dan motivasi kerja, maka dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga menyulitkan perusahaan untuk menarik karyawan-karyawan yang berkompeten. Perusahaan juga akan kehilangan waktu yang seharusnya dapat di pakai untuk hal-hal yang produktif (Nabilah, 2020). Menurut Kruger (2018) menunjukkan bahwa dengan komunikasi organisasi yang baik dapat mencegah timbulnya niat berpindah. Kruger (2018) mendefinisikan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu transfer informasi antara organisasi kepada anggota dan antara anggota dengan anggota. Komunikasi organisasi dapat dikembangkan dengan memeriksa literatur kepemimpinan (Kelly, 2012).

KAJIAN TEORITIS

1. Turnover Intention

Turnover Intention dapat didefinisikan sebagai suatu kemungkinan seorang karyawan memiliki niat yang disengaja untuk meninggalkan sebuah organisasi/perusahaan selamanya. 'Perputaran karyawan' diacu dari seorang karyawan yang sedang mempertimbangkan untuk pindah atau berhenti. Kata 'niat' adalah faktor penentu utama berhenti sebenarnya dari perilaku pekerjaan. Turnover intention juga disebut sebagai kecenderungan seseorang untuk pergi. Perputaran diklasifikasikan dan dikategorikan menjadi sukarela atau tidak sukarela, serta

fungsional atau disfungsional, masing-masing akan memiliki berbagai tingkat dampak pada organisasi (Long et al., 2012). Turnover intention atau niat untuk berhenti atau pergi (seperti yang digunakan secara bergantian dalam literatur) adalah keinginan atau kemauan individu untuk berhenti atau meninggalkan organisasi pemberi kerja (Balogun & Olowodunoye, 2012). Turnover intention mungkin terjadi sebagai akibat dari kelelahan (Lu & Gursoy, 2016).

2. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai peran karyawan yang terlibat dalam sebuah organisasi agar terciptanya kesuksesan suatu organisasi. Keterlibatan karyawan menyangkut keyakinan seorang karyawan terhadap perusahaan, kondisi kerja, dan pimpinannya. Keterlibatan karyawan mengangkut kepada emosional karyawan tentang perasaan mereka terhadap organisasi dan dapat terlihat dengan sikap positif atau negative mereka terhadap perusahaan dan pimpinannya. Kemudian juga terdapat aspek fisik karyawan terhadap perusahaannya, yaitu seperti energi yang diberikan karyawan yang diberikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan peran mereka. Maka, keterlibatan karyawan menyangkut hal secara keyakinan, emosional dan fisik ketika memiliki peran disebuah perusahaan (Hess et al., 2008).

Keterlibatan karyawan merupakan sebuah tingkat dimana komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki peran pada organisasi haru menyadari konteks dalam bisnis, dan memiliki koneksi antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Peran tersebut merupakan sikap positif yang harus dimiliki karyawan dalam organisasi. Karyawan harus memiliki keterlibatan penuh dan antusias dengan pekerjaan mereka. Mereka peduli tentang masa depan perusahaan dan bersedia menginvestasikan upaya diskresi – melebihi panggilan tugas – untuk melihat bahwa organisasi berhasil. Mereka secara emosional terhubung dengan organisasi dan secara kognitif waspada (Mani, 2011).

3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem dalam hal tujuan komunikasi organisasi, dan prosedur operasional. Tujuan dari komunikasi organisasi adalah untuk memperlancar pencapaian kinerja organisasi. Kemudian terdapat Prosedur operasional yang bertujuan untuk memanfaatkan jaringan komunikasi secara fungsional. Dan melakukan implementasi dari kebijakan tersebut melalui komunikasi yang baik dan sesuai (Greenbaum, 1974). Komunikasi organisasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi dan dipahami oleh dua anggota atau lebih. Hal tersebut bertujuan untuk memotivasi setiap anggota perusahaan (Kelly, 2000). Komunikasi organisasi juga merupakan penyampaian informasi tentang pekerjaan oleh perusahaan kepada anggotanya dan dengan sesama anggota (Kruger, 2018).

4. Upah

Upah dapat didefinisikan sebagai suatu hak karyawan yang diterima atas pekerjaannya dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atas pekerjaan mereka yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai kesepakatan, termasuk juga berbagai tunjangan bagi karyawan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Teori upah efisiensi berargumen bahwa pemberi kerja yang membayar lebih kepada karyawan akan memotivasi karyawan di kemudian hari untuk meningkatkan produktivitas mereka. Ada beberapa alasan mengapa produktivitas atau usaha tenaga kerja bergantung pada upah. Jika karyawan menerima upah yang lebih tinggi, biaya kehilangan pekerjaan mereka menjadi lebih tinggi, dan ini bertindak sebagai insentif bagi karyawan untuk tidak melalaikan dan berisiko dipecat. Pertama, studi sebelumnya di Malaysia mengasumsikan hubungan positif linier monoton antara upah dan

produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja meningkat. upah yang lebih tinggi dipandang oleh karyawan sebagai hadiah dari majikan, dan karyawan akan mengembalikan hadiah ini dalam bentuk upaya yang lebih tinggi (lebih produktif). Selain itu, jika karyawan dibayar dengan upah di bawah apa yang mereka anggap adil, mereka tidak akan mengerahkan upaya sebanyak yang mereka lakukan jika mereka mendapatkan upah yang "adil". Oleh karena itu, teori upah efisiensi menunjukkan bahwa upah riil mendorong produktivitas tenaga kerja dari pada kebalikannya (Tang, 2012).

Struktur upah pada umumnya, tidak lekang oleh waktu. Penghasilan rata-rata dari berpendidikan lebih tinggi dari pada mereka yang kurang berpendidikan dan usia profil pendapatan rata-rata cekung. Antara 1963 dan 1989 lulusan perguruan tinggi menghasilkan 44 persen lebih banyak per jam daripada yang tinggi lulusan sekolah, dan lulusan sekolah menengah memperoleh 35 persen lebih banyak daripada anak putus sekolah. Selama periode yang sama ini pria dengan 30 tahun pengalaman kerja menghasilkan 75 (lulusan perguruan tinggi) hingga 85 (tinggi lulusan sekolah) persen lebih banyak daripada pria dalam lima tahun pertama mereka keluar dari sekolah diperoleh. Apabila dilihat struktur upah selama tiga dekade terakhir. Dimensi tetap atau rata-rata telah menjadi motivasi untuk teori modal manusia tentang pencapaian pendidikan dan siklus hidup (Economics, 2015).

5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah proses yang dilakukan secara berkelanjutan dari tahap perencanaan dan tindakan yang terarah menuju peran pekerjaan individu dan tujuan hidup karyawan. Pengembangan dapat juga dikatakan sebagai suatu pertumbuhan yang diperoleh secara berkelanjutan sebagai terhadap keterampilan dan kinerja seorang karyawan. Pengembangan karir juga merupakan hasil dari usaha yang sudah direncanakan oleh individu, dukungan lingkungan individu, dan peluang yang diberikan organisasi. Definisi ini mengakui bahwa pengembangan karir sedang berlangsung, yang melibatkan interaksi timbal balik antara karyawan dan majikan, dan bahwa pencapaian dan/atau peningkatan kemampuan individu tidak terbatas pada pekerjaan tertentu, jalur karir, atau organisasi. Definisi ini dan kerangka kerja berikut didasarkan pada beberapa asumsi penting (McDonald & Hite, 2005).

Penggunaan istilah pengembangan karir sebagai deskriptif dari kedua faktor dan proses yang mempengaruhi perilaku karir individu dan sebagai sinonim dengan intervensi dalam perilaku. Seiring dengan berkembangnya kosa kata dari waktu ke waktu, demikian pula bentuk dan substansi dari intervensi karir dan orang-orang kepada siapa mereka diarahkan. Pengembangan karir menggambarkan baik konstelasi total psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomi, dan faktor kesempatan yang bergabung untuk membentuk perilaku karir individu selama rentang hidup. Pengembangan karir adalah dua set teori, atau kategori konseptual, satu yang menjelaskan pengembangan perilaku karir di seluruh rentang hidup dan yang lain yang menjelaskan bagaimana perilaku karir diubah oleh intervensi tertentu (Herr, 2001).

6. Hubungan antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Santhanam & Srinivas (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan memiliki efek langsung dan merugikan yang signifikan terhadap keinginan berpindah di antara pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi mengalami penurunan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Sejalan dengan (Saks, 2006), penemuan penelitian ini menekankan bahwa karyawan yang terlibat lebih cenderung memiliki hubungan kerja yang kuat dengan menunjukkan sikap dan niat tempat kerja yang positif. Temuan juga konsisten dengan (Reio & Ghosh, 2009) bahwa karyawan yang terlibat memiliki pemikiran yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi daripada karyawan yang tidak terlibat. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa keterlibatan karyawan akan menunjukkan hubungan negatif dengan niat berpindah (Santhanam & Srinivas, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas maka dapat dibangun hipotesis seperti berikut :

H1: Keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah

Pawar (2009) meninjau banyak anteseden keterlibatan karyawan dimana ia menganggap komunikasi sebagai yang paling penting. (McCorkindale, 2019) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah metode yang diadopsi oleh organisasi untuk membuat dan membentuk acara. Komunikasi organisasi membantu menyelaraskan harapan karyawan dengan harapan organisasi, menghubungkan karyawan dengan struktur organisasi dan untuk memanfaatkan tingkat keterlibatan mereka (Jiony et al., 2015). Penelitian industri telah mengakui komunikasi organisasi sebagai pengaruh mendasar dari keterlibatan karyawan. Didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan (Karanges et al., 2014) menggunakan analisis regresi linier untuk menguji secara empiris hubungan antara komunikasi organisasi dan keterlibatan karyawan. Dalam regresi yang melibatkan komunikasi organisasi dan keterlibatan karyawan ditemukan hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas maka dapat dibangun hipotesis seperti berikut :

H2: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Mutunga et al., (2009) Melakukan penelitian tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan karyawan pada sebuah industry telekomunikasi di Kenya Di Rift Valley Bottlers Kenya. Dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan tetapi, upah merupakan pengaruh terbesar. Upah kompetitif, kenaikan upah, dan upah yang besar merupakan bagian penting untuk menjaga keterlibatan karyawan. Maka upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Kimutai, 2015).

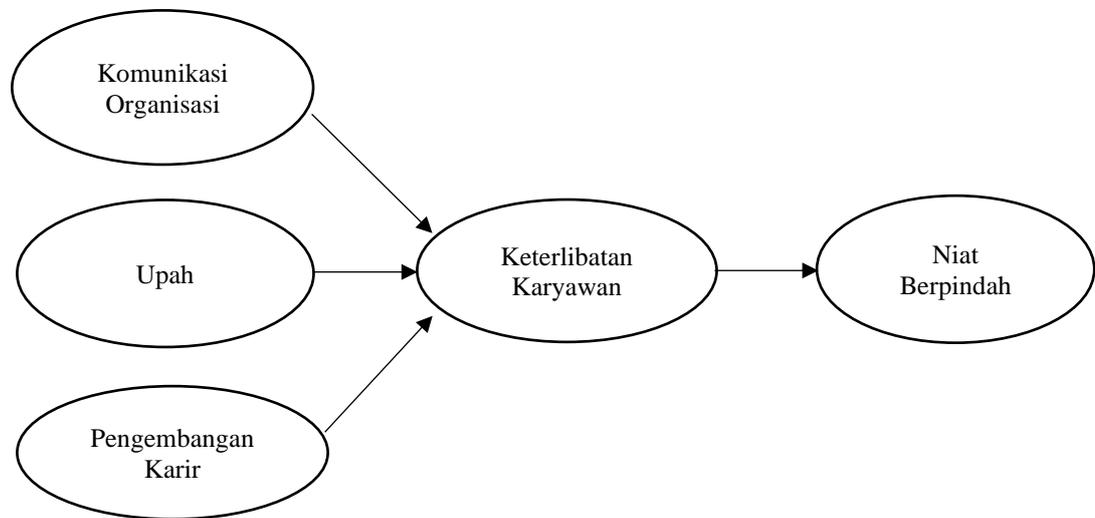
Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas maka dapat dibangun hipotesis seperti berikut :

H3: Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Pengembangan karir adalah elemen dasar yang membuat seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan membuatnya produktif dalam organisasi. Jika karyawan ingin mencapai kemajuan dalam karirnya dan hal itu tidak dilakukan, dia mungkin hanyut. Pengembangan karir sangat penting bagi organisasi untuk melibatkan karyawan mereka dan mengurangi pergantian (Semwal, 2017). Berdasarkan hasil penelitian (Semwal, 2017), pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan pengembangan karir berpengaruh meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas maka dapat dibangun hipotesis seperti berikut :

H4: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menganut paradigma positivistik. Paradigma positivistik hanya mengamati sebuah permukaan yang tampak tanpa memahami maknanya. Positivistik bertujuan untuk mencapai sebuah generalisasi yang faktanya berupa perilaku manusia yang tidak bisa di generalisasikan dan tetap ada unsur subjektivitasnya. Paradigma positivistik itu menegaskan bahwa sebuah peristiwa nyata dapat diamati secara empiris dan dijelaskan dengan analisis logis. Dan paradigma positivistik dapat dibuktikan dengan metode kuantitatif (Leong, 2014). Kuantitatif berkaitan dengan pengukuran kuantitas dengan penerapan pada fenomena tertentu, dan ini dinyatakan dalam kuantitas. Selanjutnya, penelitian kuantitatif sering digunakan untuk menguji teori-teori yang ada (Alharahsheh & Pius, 2020).

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan/sekumpulan dari sekelompok orang, peristiwa, atau bisa juga hal-hal menarik yang dianalisis peneliti. Sampel merupakan sebagian orang peristiwa atau hal-hal lain dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan dari populasi yang diinginkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di wilayah JABODETABEK. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah proses pemilihan suatu objek, individu, atau sebuah peristiwa yang tepat untuk penelitian yang akan diteliti secara rinci. Proses tersebut dapat dilakukan dengan cara survei yang digunakan untuk menemukan jawaban dengan sebuah

pertanyaan penelitian yang menggunakan pengumpulan data. Tetapi, data harus dikumpulkan dari objek, individu, atau peristiwa secara tepat sasaran, karena apabila tidak tepat, maka survei akan dilakukan secara sia-sia Chapter 11 (Hair, 2007). Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dikarenakan jumlah populasinya tidak diketahui, yaitu seluruh karyawan yang berada di wilayah JABODETABEK sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang berbeda-beda untuk dijadikan sampel.

4. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equations Model (SEM). SEM adalah suatu perkembangan metode statistik untuk pemodelan hubungan antara variabel. Meskipun data di mana hubungan ini dimodelkan dan diestimasi diamati, model tersebut mungkin mengandung variabel yang tidak teramati atau laten. Untuk alasan ini, SEM dikenal sebagai pemodelan variabel laten. Data utama untuk sebagian besar aplikasi SEM adalah kovarians. Ini menjelaskan mengapa SEM juga dikenal sebagai pemodelan struktur kovarians. Juga, tujuan dari banyak penggunaan SEM adalah untuk memperkirakan efek kausal antara variabel. Ini menjelaskan mengapa SEM terkadang disebut pemodelan kausal. Dalam pengolahan data software yang digunakan adalah SMARTPLS 4.0 dengan beberapa tahapan evaluasi sebagai berikut :

1. Evaluasi Outer Model
2. Evaluasi Inner Model

5. Analisis Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang berupa kuesioner. Jumlah pernyataan untuk keseluruhan 15 butir, dimana variabel bebas X1 yaitu Komunikasi Organisasi berjumlah 3 butir, X2 yaitu upah berjumlah 3 butir, X3 yaitu Pengembangan Karir berjumlah 3 butir, X4 yaitu Keterlibatan Karyawan berjumlah 3 butir, dan Variabel terikat Y yaitu Niat Berpindah yang berjumlah 3 butir. Untuk responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kawasan JABODETABEK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

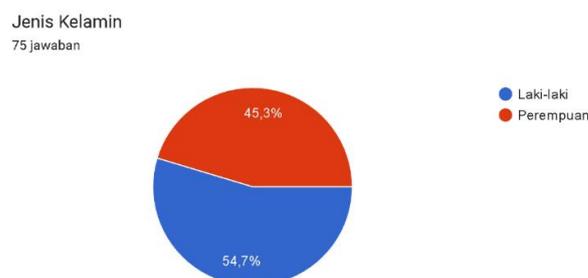
1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada reponden penelitian, serta menggunakan fenomena yang terjadi yang dijadikan sebagai latar belakang masalah penelitian PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, UPAH, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP NIAT BERPINDAH DIMEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kawasan JABODETABEK sebanyak 65 responden terpilih berdasarkan populasinya. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram Pie 1 Jenis Kelamin

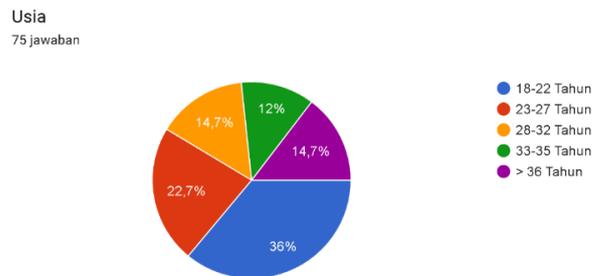
Sumber : Hasil Olah Data



Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas jumlah responden di jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki sebanyak 54,7%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

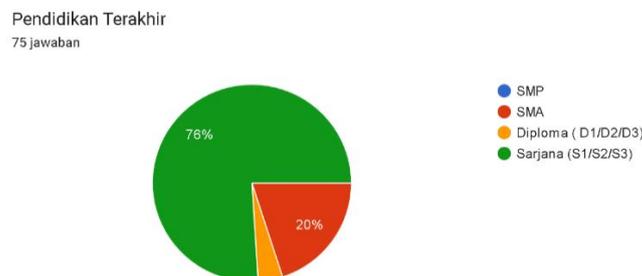
Diagram Pie 2 Usia
Sumber : Hasil Olah Data



Berdasarkan hasil data yang diperoleh diatas, Gambar 4.2 menunjukkan usia 18-22 tahun sebesar 36%. Kemudian 23-27 tahun sebesar 22,7%, 28-32 tahun sebesar 14,7%, 33-35 tahun sebesar 12%, > 36 tahun sebesar 14,7%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar populasi karyawan berusia 18-22 Tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

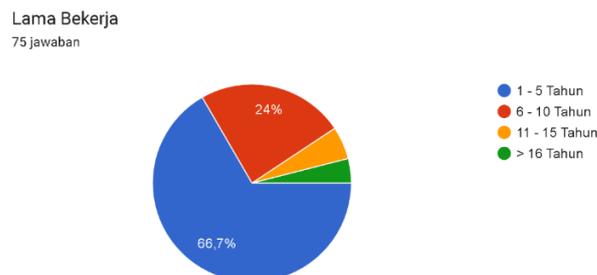
Diagram Pie 3 Pendidikan Terakhir
Sumber: Hasil Olah Data



Berdasarkan hasil data yang diperoleh diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 76% (57 responden), karyawan yang berpendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 4% (3 responden), dan karyawan yang berpendidikan SMA berkisar 20% (15 responden).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Diagram Pie 4 Lama Bekerja
Sumber: Hasil Olah Data



Berdasarkan hasil data yang diperoleh diatas, dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan 1-5 tahun sebanyak 66,7% (50 responden), lama bekerja karyawan 6-10 tahun sebanyak 24% (18 responden), lama bekerja karyawan 11-15 tahun sebanyak 5,3% (4 responden), lama bekerja karyawan >16 tahun sebanyak 4% (3 responden).

2. Evaluasi Outer Model

a. Outer Loading

Nilai faktor dapat dikatakan memenuhi kriteria apabila lebih dari 0,7, namun 0,6 masih dapat diterima. Dari hasil pengujian data, ada beberapa indikator yang nilainya masih rendah. Maka, dilakukan pengujian kembali dengan menghilangkan indikator-indikator pada variable yang memiliki nilai paling rendah.

Tabel 1. *Outer Loading*

Item	Nilai Faktor
KK2	0.806
KK3	0.798
KO1	0.785
KO2	0.854
KO3	0.619
NB1	0.875
NB2	0.875
NB3	0.736
PK1	0.868
PK2	0.914
PK3	0.775
U1	1.000

Setelah dilakukan pengujian kembali, hasil pada table 1 menyatakan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria karena nilai lebih dari 0,6.

b. Construct Validity

Tabel 2. *Average variance extracted (AVE)*

Variable	Average variance extracted (AVE)
Keterlibatan Karyawan	0.643
Komunikasi Organisasi	0.576
Niat Berpindah	0.692
Pengembangan Karir	0.730

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik. Hasil pada table 2 menyatakan bahwa data telah memenuhi kriteria karena lebih dari 0,5 dengan nilai AVE Keterlibatan karyawan 0,643, Komunikasi organisasi 0,576. Niat berpindah 0,692, dan Pengembangan karir 0,730.

c. Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	Keterlibatan Karyawan	Komunikasi Organisasi	Niat Berpindah	Pengembangan Karir	Upah
KK2	0.806	0.547	0.218	0.532	-0.067
KK3	0.798	0.429	0.260	0.462	0.290
KO1	0.425	0.785	-0.074	0.475	-0.075
KO2	0.569	0.854	0.064	0.427	-0.150
KO3	0.361	0.619	0.007	0.311	0.258
NB1	0.256	-0.051	0.875	0.074	0.154
NB2	0.227	-0.021	0.875	0.125	0.006
NB3	0.254	0.089	0.736	0.244	-0.198
PK1	0.433	0.306	0.035	0.868	0.012
PK2	0.707	0.608	0.292	0.914	-0.007
PK3	0.301	0.359	0.011	0.775	-0.070
U1	0.137	-0.023	-0.015	-0.017	1.000

Nilai validitas diskriminan cross loading dapat dikatakan emenuhi kriteria apabila nilai-nilai pada variable bersangkutan lebih besar dari variable-variable yang lain. Dari hasil pengujian data pada table 3, seluruh indikator telah memenuhi kriteria karena nilai pada variable yang bersangkutan lebih besar dari variable-variable lain.

d. Reliabilitas

Tabel 4. Composite Reliability

Variable	Composite reliability (rho_c)
Keterlibatan Karyawan	0.783
Komunikasi Organisasi	0.801
Niat Berpindah	0.870
Pengembangan Karir	0.890

Dari hasil pengujian data pada table 4, variable keterlibatan karyawan, komunikasi organisasi, niat berpindah, dan pengembangan karir dinyatakan memenuhi kriteria karena memiliki hasil di atas 0,60 yaitu keterlibatan karyawan 0,783, komunikasi organisasi 0,801, niat berpindah 0,870, dan pengembangan karir 0,890.

3. Evaluasi Inner Model

a. R-Square (Determinant Coefficient)

Tabel 5. Determinant Coefficient

	R-square	R-square adjusted
Keterlibatan Karyawan	0.515	0.492
Niat Berpindah	0.089	0.074

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai R-square keterlibatan karyawan sebesar 0,492 artinya, keterlibatan karyawan sebesar 49,2% di pengaruhi oleh komunikasi organisasi, upah dan pengembangan karir, sedangkan 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable yang diteliti.

Nilai R-square niat berpindah sebesar 0,074 artinya, niat berpindah sebesar 7,4% dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, sedangkan 92,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variable yang diteliti.

b. Patch Coefficient

Tabel 6. Patch Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	value s
Keterlibatan Karyawan -> Niat Berpindah	0.298	0.316	0.147	2.030	.042
Komunikasi Organisasi -> Keterlibatan Karyawan	0.391	0.417	0.138	2.836	.005
Pengembangan Karir -> Keterlibatan Karyawan	0.413	0.399	0.144	2.875	.004
Upah -> Keterlibatan Karyawan	0.153	0.155	0.123	1.249	.212

Antar variable dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan jika nilai yang dihasilkan T statistic lebih dari 1,96 dan nilai P values kurang dari 0,05. Dari hasil pengujian data pada tabel 6 dapat dinyatakan bahwa :

- a. H1 atau hipotesis pertama diterima, karena keterlibatan karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah dengan nilai T statistics 2,030 yang di mana lebih dari 1,96 dan nilai P Values 0,042 yang di mana kurang dari 0,05.
- b. H2 atau hipotesis keazdua diterima, karena komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dengan nilai T statistics 2,836 yang di mana lebih dari 1,96 dan nilai P Values 0,005 yang di mana kurang dari 0,05.
- c. H3 atau hipotesis ketiga ditolak, karena upah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dengan nilai T statistics 1,249 yang di mana kurang dari 1,96 dan nilai P Values 0,212 yang di mana lebih dari 0,05
- d. H4 atau hipotesis keempat diterima, karena pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistics 2,875 yang di mana lebih dari 1,96 dan nilai P Values 0,004 yang di mana kurang dari 0,05

c. Q2 Predict (Predictive Relevan)

Tabel 7. Q2 Predict (Predictive Relevan)

	Q2 Predict
KK2	0.232
KK3	0.211
NB1	-0.069
NB2	-0.062
NB3	-0.009

Nilai Q2 dapat dikatakan menunjukkan predictive relevance apabila nilai yang dihasilkan lebih dari 0, apabila nilai yang dihasilkan kurang dari 0, menunjukkan bahwa model tersebut kurang memiliki predictive relevance. Dari hasil pengujian data pada tabel 7, nilai KK2 dan KK3 menunjukkan predictive relevance karena lebih dari 0, sedangkan NB1, NB2, dan NB 3 tidak menunjukkan predictive relevance karena kurang dari 0.

4. Pembahasan

a. Keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah

Hasil uji data pada penelitian ini menghasilkan nilai T Statistic dari keterlibatan karyawan terhadap niat berpindah adalah 2,030, hal ini berarti keterlibatan karyawan berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Dan diketahui pada nilai P-Values 0,042 hal ini berarti niat berpindah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah.

b. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Hasil uji data pada penelitian ini menghasilkan nilai T Statistic dari komunikasi organisasi terhadap keterlibatan karyawan adalah 2,836, hal ini berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Dan diketahui pada nilai P-Values 0,005 hal ini berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

c. Upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Hasil uji data pada penelitian ini menghasilkan nilai T Statistic dari upah terhadap keterlibatan karyawan adalah 1,249, hal ini berarti upah berpengaruh negatif terhadap keterlibatan karyawan. Dan diketahui pada nilai P-Values 0,212 hal ini berarti upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

d. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Hasil uji data pada penelitian ini menghasilkan nilai T Statistic dari pengembangan karir terhadap keterlibatan karyawan adalah 2,875, hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Dan diketahui pada nilai P-Values 0,004 hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada uji data yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H1 atau hipotesis pertama diterima, keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan di Kawasan JABODETABEK, sehingga adanya peningkatan keterlibatan karyawan akan mengurangi niat berpindah karyawan.
2. H2 atau hipotesis kedua diterima, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan di Kawasan JABODETABEK, sehingga adanya peningkatan komunikasi organisasi akan meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. H3 atau hipotesis ketiga ditolak, upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan di Kawasan JABODETABEK, sehingga upah tidak mempengaruhi keterlibatan karyawan.
4. H4 atau hipotesis keempat diterima, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan di Kawasan JABODETABEK, sehingga adanya peningkatan dalam pengembangan karir akan meningkatkan keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alharahsheh, H. H., & Pius, A. (2020). A Review of key paradigms: positivism VS interpretivism. *Global Academic Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 39–43. <https://www.researchgate.net/publication/338244145>
- Ansori. (2015). No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (1993). Job satisfaction , organizational commitment , turnover intention , and ... *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Balogun, A. G., & Olowodunoye, S. a. (2012). Psychological factors as predictors of turnover intention among employees of post- consolidation banks in Nigeria. *European Scientific Journal*, 8(20), 81–95.
- Dixon, M. L., Hart, L. K., & Hart, L. K. (2016). Intention Linked references are available on JSTOR for this article : The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 52–69.
- Economics, J. (2015). *The Structure of Wages Author (s): Kevin M . Murphy and Finis Welch Source : The Quarterly Journal of Economics , Vol . 107 , No . 1 (Feb ., 1992) , pp . 285-326 THE STRUCTURE OF WAGES * . 107(1), 285–326.*
- El-Hamidi, F., & Terrell, K. (2019). The impact of minimum wages on wage inequality and employment in Costa Rica. *Economic Reforms, Growth and Inequality in Latin America: Essays in Honor of Albert Berry*, 15(2), 265–277. <https://doi.org/10.4324/9781351159364-14>
- Greenbaum, H. H. (1974). The Audit of Organizational Communication. *Academy of Management Proceedings*, 1974(1), 62–63. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1974.17531485>
- Gutterres, M., Dettmer, A., Amaral, L. A., Souza, F. R., & De Sousa, M. F. (2009). Applications of biotechnology in leather. In *IULTCS 30th Global Congress*.
- Hair, J. F. (2007). Chapter 11 : Research Methods for Business. In *Education + Training* (Vol. 49, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/et.2007.49.4.336.2>
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 196–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
- Hess, B., Winter, A., Gautschi, K., & Binswanger, U. (2008). Peroraler Calcium-Belastungstest unter freier Diät bei idiopathischer Calcium-Nephrolithiasis - Möglichkeiten und Grenzen. In *Klinische Wochenschrift* (Vol. 64, Issue 20). 2008. <https://doi.org/10.1007/BF01757208>
- Jiony, M. M., Tanakinjal, G. H., Gom, D., & Sigantul, R. S. (2015). Understanding the Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Organizational Performance Using Understanding the Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Organizational Performance Using Organizational Communication as M. *American Journal of Economics*, 2015(2), 128–134. <https://doi.org/10.5923/c.economics.201501.13>
- Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2014). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public Relations Review*, 41(1), 129–131. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.12.003>
- Kelly, D. (2000). Using vision to improve organisational communication status differences ; task and organisation structure requirements ; and. *Personnel*, December 1999, 92–101.
- Kimutai, K. A. (2015). Effect of reward on employee engagement and commitment at Rift Valley Bottlers Company. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration (IAJHRBA) |*, 1(5), 36–54.

- Kruger, M. (2018). 기사 (Article) 와 안내문 (Information) [. *The Eletronic Library*, 34(1), 1-5.
- Leong, F. (2014). Positivist Paradigm. *Encyclopedia of Counseling*, 2(Pat 2), 45523. <https://doi.org/10.4135/9781412963978.n249>
- Ling, F. Y. Y., & Lee, S. Y. (2012). Careers development in construction firms: Application of Sun Tzu's ITArt of War/IT principles. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19(2), 173-191. <https://doi.org/10.1108/09699981211206106>
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., & Jusoh, A. (2012). Leadership styles and employees' turnover intention: Exploratory study of academic staff in a Malaysian college. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.04.155>
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 40(2), 210-235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Mani, V. (2011). Analysis of Employee Engagement and its Predictors. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v1i2.955>
- McCorkindale, T. (2019). Internal communication. In *Public Relations: Competencies and Practice*. <https://doi.org/10.4324/9781315148106-14>
- Mcdonald, K. S., & Hite, L. M. (2005). Reviving the Relevance of Career Development in Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439. <https://doi.org/10.1177/1534484305281006>
- Munley, P. H. (1977). Erikson's theory of psychosocial development and career development. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 261-269. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90062-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90062-8)
- Nabilah, F. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta. *Universitas Tarumanagara Jakarta*, 1-105.
- Nafiudin, N. (2019). Analisis Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten Serta Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2230>
- Nurmiyati, N., & Astuti, K. (2021). Job Insecurity, Turnover Intention Karyawan di Era Digital Marketing Masa Pandemi Covid-19. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 247. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4023>
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375-386. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0047-7>
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- S, S., & M M, S. (2021). Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 325-349. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0189>
- Saeed, M. (2020). Mediation effect of psychological contract between personality dimensions and turnover intention. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(50), 205-219. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-06-2019-0101>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking*, 27(2), 499-516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>

- Semwal, M. (2017). Impact of Employees Training and Career Development on their Engagement: A Study Using OCM and UWES Measurement Scales. *NICE Journal of Business*, 12(1), 86–101. <https://www.researchgate.net/publication/324163999>
- Srimindarti, C., Oktaviani, R. M., & Hardiningsih, P. (2017). Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 177–187. <https://doi.org/10.15294/jdm.v8i2.12758>
- Tang, C. F. (2012). The non-monotonic effect of real wages on labour productivity: New evidence from the manufacturing sector in Malaysia. *International Journal of Social Economics*, 39(6), 391–399. <https://doi.org/10.1108/03068291211224900>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). the Effect of Workloads on Turnover Intention With Work Stress As Mediation and Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Yacob, P., Ramendran, C., & Kumar, R. (2012). *A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Import.. Related papers The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in P...* www.hrmar.com/journals
- Yildirim, O. (2014). The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1095–1100. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.124>
- Litalien, D., Guay, F., Geoffrion, S., Giguère, C.-É., Fortin, M., Fortin, C., Guay, S., Ducharme, F., Lévesque, L., Caron, C. D., Hanson, E., Magnusson, L., Nolan, J., Nolan, M., Manzo, G., St-onge, S., Renaud, S., Guérin, G., ... Robette, N. (2009). No Title الابتزاز. *Bifurcations*, 45(3), 1–19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.refiri.2017.07.010><http://coop-ist.cirad.fr><http://www.theses.fr/2014AIXM5048><http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-6-page-84.htm><http://www.cairn.info/bifurcations--9782707156006-page-349.htm><http://w>