

Peranan kelekatan pada organisasi sebagai mediator pada hubungan antara job demand resources dan turnover intention: studi kasus pada organisasi media online = The role of job embeddedness as a mediator on the relationship between job demand resources and turnover intention: a case study in an online media organization

Tasya Anggia Putri Atan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20429753&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi dari job embeddedness (kelekatan pada organisasi) pada hubungan antara job demand resources (JD-R) dengan intensi meninggalkan organisasi. Penelitian ini menggunakan teori conservation of resource (COR) untuk menjelaskan pengaruh atau efek mediasi kelekatan pada organisasi, dimana individu yang lebih memersepsikan kondisi bekerja dengan job resources yang tinggi (kesempatan untuk berkembang, peningkatan karir, jaringan pertemanan, dan keamanan bekerja) daripada tuntutan kerjanya cenderung melekat pada organisasinya dan akan memiliki intensi yang rendah untuk keluar dari organisasi. Data diperoleh dari suatu organisasi media online di Jakarta (N = 210) dan dianalisis menggunakan macro PROCESS dari Hayes pada SPSS v.21.

Hasil menunjukkan bahwa JD-R secara signifikan berpengaruh negatif pada intensi meninggalkan organisasi ($= -0.68$, $SE = 0.10$, $t = -6.53$, $p < 0.01$, $CI = [-0.88, -0.47]$) dan secara signifikan berpengaruh positif pada kelekatan pada organisasi ($= 0.26$, $SE = 0.05$, $t = 5.01$, $p < 0.01$, $CI = [0.16, 0.36]$). Kelekatan pada organisasi secara signifikan berpengaruh negatif pada intensi meninggalkan organisasi ($= 0.26$, $SE = 0.05$, $t = 5.01$, $p < 0.01$, $CI = [0.16, 0.36]$). Analisis mediasi menunjukkan kelekatan pada organisasi memiliki pengaruh partial mediation pada hubungan antara JD-R dan intensi meninggalkan organisasi ($= -0.07$, $SE = 0.04$, $CI = [-0.16, -0.01]$). Pengaruh tidak langsung dari JD-R ke intensi meninggalkan organisasi lewat kelekatan pada organisasi adalah signifikan secara statistik.

.....

This study aims to investigate the mediating effect of job embeddedness on the relationship between job demand resources (JD-R) and turnover intentions. Drawing from conservation of resource theory (COR) to explain the mediation effect, employees with high levels of job resources (growth opportunities, career development, social network, and job security) will be embedded in the organization and subsequently will have low turnover intentions. Data were gathered from a media organization in Jakarta (N = 210), and were analyzed using Hayes' PROCESS macro on SPSS v21.

Results showed that JD-R negatively influenced turnover intentions ($= -0.68$, $SE = 0.10$, $t = -6.53$, $p < 0.01$, $CI = [-0.88, -0.47]$) and positively influenced job embeddedness ($= 0.26$, $SE = 0.05$, $t = 5.01$, $p < 0.01$, $CI = [0.16, 0.36]$). Job embeddedness also negatively influenced turnover intentions ($= 0.26$, $SE = 0.05$, $t = 5.01$, $p < 0.01$, $CI = [0.16, 0.36]$). The mediation analysis showed job embeddedness to have a partial mediation effect on the relationship between JD-R and turnover intentions ($= -0.07$, $SE = 0.04$, $CI = [-0.16, -0.01]$). The indirect effect of JD-R on turnover intentions via job embeddedness was significant. Theoretical and practical implications were discussed.