

Peran kelekatan karyawan pada organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara identifikasi organisasi dengan intensi keluar dari organisasi = The mediating effect of job embeddedness in the relationship between organizational identification and turnover intention

Lidya Enryzki, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20430587&lokasi=lokal>

Abstrak

Intensi keluar dari organisasi merupakan suatu isu penting dalam konteks perilaku organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran kelekatan karyawan sebagai mediator dalam hubungan antara identifikasi organisasi dan intensi keluar dari organisasi. Partisipan penelitian ini adalah 260 orang dari perusahaan konsultan dan organisasi pemerintah di Indonesia menggunakan alat ukur Organizational Identification Scale, Turnover Intention, dan Job Embeddedness. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi organisasi berpengaruh secara signifikan dan negatif dengan intensi keluar dari organisasi, identifikasi organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif pada kelekatan karyawan, dan kelekatan karyawan berpengaruh secara signifikan dan negatif pada intensi keluar dari organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan kelekatan karyawan pada organisasi berperan sebagai mediator pada hubungan antara identifikasi organisasi dan intensi keluar dari organisasi pada karyawan perusahaan dan pegawai organisasi pemerintahan. Implikasi teori dan praktis dari hasil penelitian didiskusikan lebih lanjut pada tulisan ini.

..... Turnover intention is an important issue in the study of organizational psychology. Drawing from conservation of resource theory, this study aimed to examine the mediating role of job embeddedness in the relationship between organizational identification and turnover intention. Data were gathered from 260 participants from consulting companies and government offices in Indonesia, using Organizational Identification Scale, Turnover Intention Scale, and Job Embeddedness Scale. Results showed that organizational identification had a significant negative effect on turnover intention, organizational identification had a significant positive effect on job embeddedness, and job embeddedness mediated the relationship between organizational identification and turnover intention. Theoretical and practical implications were further discussed.