

Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention dengan Happiness at Work sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Tetap KSPPS Karisma) = The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention with Happiness at Work as Mediating Variable (Study on Permanent Employees in KSPPS Karisma)

Ghina Putri Wiyasti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20507311&lokasi=lokal>

Abstrak

Niat berpindah karyawan merupakan prediktor dari perilaku perpindahan karyawan yang menjadi salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi niat berpindah, salah satunya adalah keterikatan karyawan. Namun berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, pengaruh dari keterikatan karyawan tersebut tidak signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan tidak secara langsung memengaruhi niat berpindah, melainkan dengan dimediasi dengan variabel lain yaitu kebahagiaan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap niat berpindah dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel mediasi. Keterikatan karyawan diukur menggunakan kuesioner UWES-17; kebahagiaan kerja diukur dengan Oxford Happiness Questionnaire; dan niat berpindah diukur dengan model Mobley et al. (1978).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui survei kuesioner dengan sampel sebanyak 60 orang karyawan tetap di KSPPS Karisma dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi, analisis mediasi (causal step), dan analisis sobel test untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh mediasi di antara variabel-variabel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah; keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan kerja; dan kebahagiaan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah.

Hasil Sobel Test menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak memediasi pengaruh keterikatan karyawan terhadap niat berpindah dalam penelitian ini.

.....

Turnover intention is a predictor for employee turnover behavior, which becomes a companys challenge in managing their workforce. There are various factors that could affect turnover intention, one of them is employee engagement. However, based on previous studies, the effect is not significant. This indicates that employee engagement does not directly affect turnover intention, but mediated by another variable namely happiness at work.

This study aims to examine the effect of employee engagement on turnover intention through happiness at work as a mediating variable. UWES-17 Questionnaire, Oxford Happiness Questionnaire, and turnover intention model by Mobley et al. (1978) were used to measure employee engagement, happiness at work, and turnover intention.

This research used quantitative approach. Data was collected through questionnaire survey which is conducted on 60 permanent employees at KSPPS Karisma by total sampling method. To test the direct effect and mediating effect among the variables, this research used regression analysis, causal step analysis,

and Sobel Test. Regression analysis shows that employee engagement has a negative effect towards turnover intention significantly; employee engagement has a positive effect towards happiness at work significantly; and happiness at work also has a negative effect on turnover intention significantly. The result of Sobel Test reveals that happiness at work does not mediate the relationship of employee engagement and turnover intention.</i>