

Pengaruh Kepuasan terhadap Pelatihan, Kepuasan terhadap Penilaian Kinerja, Kepuasan terhadap Pembayaran Gaji, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator (Studi Empiris Pada Karyawan Perusahaan F = The Impact of Training, Performance Appraisal, and Pay Satisfaction, and Transformational Leadership on Turnover Intention with Work Engagement as Mediator (Empirical Study on Food & Beverage Employees in Indonesia)

Dinar Rurumingratni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20521836&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, berkonsentrasi tinggi dan menyatu dalam pekerjaannya. Mereka tidak memikirkan untuk meninggalkan organisasi karena sudah merasa puas dan terikat dengan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari kepuasan terhadap pelatihan, kepuasan terhadap penilaian kinerja, kepuasan terhadap pembayaran gaji, dan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention karyawan perusahaan makanan dan minuman (food & beverage) di Indonesia dengan dimediasi oleh keterikatan kerja. Studi ini menguji teori turnover intention yang mengatakan adanya pengaruh dari kepuasan terhadap praktik manajemen SDM dan kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja dan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menggunakan metodologi berbasis survey dengan 39 item kuesioner dan penilaian menggunakan lima poin skala Likert. Data 160 orang responden dianalisis menggunakan teknik partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan terhadap penilaian kinerja, kepuasan terhadap pembayaran gaji, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Namun tidak cukup bukti adanya pengaruh kepuasan terhadap pelatihan terhadap keterikatan kerja, dan hubungan antara keterikatan kerja dengan turnover intention. Selain itu, tidak ditemukan cukup bukti adanya pengaruh kepuasan terhadap pelatihan, kepuasan terhadap penilaian kinerja, kepuasan terhadap pembayaran gaji, dan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention karyawan dengan di mediasi oleh keterikatan kerja. Selain memberikan kontribusi penting terhadap literatur keterikatan kerja dan turnover intention, temuan ini juga memberi wawasan baru bagi perusahaan dalam mengembangkan praktik manajemen SDM dan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan keterikatan kerja.

.....Human resource management (HRM) practices and transformational leadership can increase employees' work engagement. Employees who are engaged at work are enthusiastic, intensely focused, and fully involved in their job. They do not think about leaving the organization because they are satisfied and engaged to their jobs. The purpose of this study was to examine the effect of training satisfaction, performance appraisal satisfaction, pay satisfaction, and transformational leadership on the turnover intention of employees of food and beverage companies in Indonesia mediated by work engagement. This study examines the theory of turnover intention which states that there is an influence of satisfaction on HRM practices and transformational leadership style on work engagement and employees' intention to leave

the organization. This study used a survey-based methodology with 39 questionnaire items and a five-point Likert scale. The data of 160 respondents were analyzed using the partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) technique. The results showed that performance appraisal satisfaction, pay satisfaction, and transformational leadership had a positive and significant effect on job involvement. However, there is insufficient evidence on the effect of training satisfaction on work engagement, and the relationship between work engagement and turnover intention. In addition, there is insufficient evidence to find the effect of training satisfaction, performance appraisal satisfaction, pay satisfaction, and transformational leadership on employee turnover intention mediated by work engagement. In addition to making an important contribution to the literature on work engagement and turnover intention, these findings also provide new insights for companies in developing HRM practices and transformational leadership styles to enhance work engagement.