

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KETERLIBATAN KERJA DAN KESENDIRIAN DALAM BEKERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Karyawan Padang TV)

Andres¹, Akmal¹, Zaitul²,

¹Department of Management, Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

Email:

pandekarajoandres27@gmail.com, drakmalse@gmail.com, zaitul@bunghatta.ac.id

A. PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan karyawan yang tidak puas memiliki kecenderungan untuk mengevaluasi biaya berhenti dan mencari alternatif pekerjaan untuk pekerjaan baru berarti memulai dari awal dan dapat melibatkan risiko signifikan yang mungkin ragu untuk diambil oleh pekerja (Thibodeaux, Labat, Lee, & Labat, 2015). Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* harus menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin mengurangi kerugian finansial yang terkait pelatihan karyawan baru dan produktivitas organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah, faktor situasional adalah sebagai hubungan antara sumber daya pekerjaan kemudian faktor individu dalam memilih pengunduran diri organisasi.

(Kim & Hyun, 2017). Literatur penelitian terdahulu menjelaskan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah efikasi diri dan keterlibatan kerja (Kim & Youn, 2017), spiritualitas tempat kerja dan kesendirian dalam bekerja (Ghadi, 2017).

B. METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pada karyawan Padang TV. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Padang TV yang berjumlah 105 Orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisa Data menggunakan *software Partial Least Square* (PLS).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Efikasi Diri X1 -> <i>Turnover Intention</i> Y	0.181	2.148	0.032	H1 Diterima
Efikasi Diri X1 -> Keterlibatan Kerja Z1	0.106	0.951	0.342	H2 Ditolak
Keterlibatan Kerja Z1 -> <i>Turnover Intention</i> Y	0.135	1.284	0.200	H3 Ditolak
Spiritualitas Tempat Kerja X2 -> <i>Turnover Intention</i> Y	0.466	4.682	0.000	H4 Diterima
Spiritualitas Tempat Kerja X2 ->	-0.199	1.871	0.062	H5 Ditolak

Kesendirian Dalam Bekerja Z2				
Kesendirian Dalam Bekerja Z2 -> <i>Turnover Intention Y</i>	-0.068	0.831	0.406	H6 Ditolak
Efikasi Diri X1 -> Keterlibatan Kerja Z1-> <i>Turnover Intention Y</i>	0.014	0.579	0.563	H7 Ditolak
Spiritualitas Tempat Kerja X2 -> Kesendirian Dalam Bekerja Z2 -> <i>Turnover Intention Y</i>	0.014	0.653	0.514	H8 Ditolak

pengujian hipotesis penelitian pada variabel efikasi diri terhadap *turnover intention* memiliki nilai *original sample* 0.181, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 2.148 dengan *P Values* 0.032 kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan efikasi diri berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Padang TV.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel efikasi diri terhadap keterlibatan kerja memiliki nilai *original sample* 0.106, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 0.951 dengan *P Values* 0.342 besar dari 0.05, sehingga dapat diartikan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Padang TV.

Kemudian hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *original sample* 0.135, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 1.284 dengan *P Values* 0.200 besar dari 0.05, sehingga dapat diartikan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Padang TV.

Untuk hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel spiritualitas tempat kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *original sample* 0.466,

kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 4.682 dengan *P Values* 0.000 kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan spiritualitas tempat kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Padang TV.

Kemudian hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel spiritualitas tempat kerja terhadap kesendirian dalam bekerja memiliki nilai *original sample* -0.199, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 1.871 dengan *P Values* 0.062 besar dari 0.05, sehingga dapat diartikan spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kesendirian dalam bekerja pada karyawan Padang TV.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel kesendirian dalam bekerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *original sample* -0.068, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 0.831 dengan *P Values* 0.406 besar dari 0.05, sehingga dapat diartikan kesendirian dalam bekerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Padang TV.

Hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel pengaruh efikasi diri terhadap *turnover intention* melalui keterlibatan kerja memiliki nilai

original sample 0.014, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 0.579 dengan *P Values* 0.563 besar dari 0.05, sehingga dapat diartikan keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap *turnover intention* pada karyawan Padang TV.

Kemudian hasil pengujian hipotesis penelitian pada variabel pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui kesendirian dalam bekerja memiliki nilai *original sample* 0.014, kemudian untuk *T Statistics* nya adalah 0.653 dengan *P Values* 0.514 besar dari 0.05, sehingga dapat diartikan kesendirian dalam bekerja tidak memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Padang TV.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di Padang TV. Hasil penelitian ini mengungkapkan keterlibatan kerja yang dirasakan pegawai beradap pada kategori cukup tinggi dengan rata-rata 3,89 dan TCR 78,18% terhadap *turnover intention*, padang TV perlu memperhatikan keterlibatan kerja yang dirasakan pegawai di Padang TV menjadi sangat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Thibodeaux, A. K., Labat, M. B., Lee, D. E., & Labat, C. A. (2015). The effects of leadership and highstakes testing on teacher retention. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(1), 227–237.
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 705–721. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>
- Ghadi, M. Y. (2017). Journal of Economic and Administrative Sciences. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1). <http://dx.doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Robbins, Stephen P., & Timothy, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Salemba Empat, Jakarta.