PENGARUH TRANSPARANSI PEMBAYARAN TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN DAN KEADILAN ORGANISASI PADA CV. KARYA TEKNOLOGI ABADI JAKARTA

Deavira Nur Ain¹⁾, Akmal²⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: nurdea24@icloud.com, drakmal210@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat sekarang ini banyak tenaga kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini terlihat dari banyaknya tenaga kerja yang melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) karena mereka menilai apa yang didapat ditempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kondisi ini mengakibatkan kinerja organisasi tersebut mengalami kendala akibat adanya tenaga kerja yang melakukan aktivitas *turnover intention* [1] Untuk mendukung argumen yang ditulis maka dilakukan *survey* awal mengenai niat berpindah kerja terhadap karyawan, yang di isi oleh 20 orang melalui *google form*, maka didapatkan hasil dari *survey* awal dengan rata-rata persentase 43,3% yang artinya niat berpindah kerja berada pada kategori tinggi sampai sangat tinggi. Fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas karna minimnya penelitian. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis serta dapat memberikan informasi kepada perusahaan agar dapat mengurangi niat berpindah kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur Measurement Model Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Structural Model Assesment (SMA). Semua karyawan pada CV. Karya Teknologi Abadi dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Variabel Transparansi Pembayaran dijadikan sebagai independen dan niat berpinda kerja sebagai dependen, dengan dukungan organisasi yang dipersepsikan dan keadilan organisasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Teknik pengambilan sample yaitu *total sampling* [2]. Sampel diambil sebanyak 80 responden. Instrumen yang digunakan untuk meperoleh data menggunakan kusioner dengan skala likert lima

jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai *Structur*

	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P-value</i>	<i>Cut Off</i>	Hasil
TP -> NBK	-0.045	0.316	0.752	0.05	H ₁ Ditolak
TP-> POS	0.546	8.497	0.000	0.05	H ₂ Diterima
TP -> KO	0.670	9.697	0.000	0.05	H ₃ Diterima
POS -> NBK	-0.013	0.081	0.936	0.05	H ₄ Ditolak
KO -> NBK	-0.249	2.143	0.042	0.05	H ₅ Diterima

ModelAssesment (SMA).

Tabel 1 : Direct Effect

Berdasarkan Tabel 1. Diatas terlihat bahwa nilai original sample memiliki pengaruh arah yang positif yaitu 0.546 (tranparansi pembayaran ke dukungan organisasi yang dirasakan), 0.670 (tranparansi pemabayaran ke keadilan organisasi), dan adapun original sample memiliki pengaruh arah yang negatif yaitu -0.045 (tranparansi pembayaran ke niat berpindah kerja), -0.013 (dukungan organisasi yang dirasakan ke niat berpindah kerja), dan -0.249 (keadilan organisasi ke niat berpindah kerja). Kemudian terlihat juga bahwasanya transparansi pembayaran tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja dengan melihat T Statistik 0.316 belum >1,96 dan nilai P Values 0.752 belum <0,05, tranparansi pembayaran berpengaruh terhadap dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan melihat T Statistik 8,497 sudah >1,96 dan nilai P Values 0,000 sudah <0,05, transparansi pembayaran berpengaruh terhadap keadilan organisasi dengan melihat T Statistik 9.697 sudah >1,96 dan nilai P Values 0,000 sudah <0,05, dukungan organisasi yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap niat berpindah kerja dengan melihat T Statistik 0.081 belum >1,96 dan nilai P Values 0,936 belum <0,05, keadilan organisasi berpengaruh terhadap niat berpindah kerja dengan melihat T Statistik 2.143 sudah >1,96 dan nilai P Values 0,042 sudah <0,05.

Tabel 2 : Inderect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P-value</i>	<i>Cut Off</i>	Hasil
TP -> POS -> NBK	-0.007	0.078	0.938	0.05	Ditolak
TP -> KO -> NBK	-0.267	2.622	0.017	0.05	Diterima

Berdasarkan Tabel 2. diatas memperlihatkan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai pemediasi hubungan antara tranparansi pembayaran dengan niat berpindah kerja berpengaruh secara negatif dengan melihat nilai original sample sebesar -0.007, sehingga dukungan organisasi yang dipersepsikan memediasi hubungan antara transparansi pemabayaran dengan niat berpindah kerja. Hasil pengujian di atas juga menampilkan nilai T statistic 0.078 dan P values 0,938 yang dapat diartikan bahwasanya dukungan organisasi yang dipersepsikan tidak dapat memberi berpengaruh langsung terhadap niat berpindah kerja, dan keadilan organisasi sebagai pemediasi hubungan antara transparansi pembayaran dengan niat berpindah kerja berpengaruh secara positif dengan melihat nilai original sample sebesar -0.267. Hasil pengujian di atas juga menampilkan nilai T statistic 2.622 dan P values 0,017 yang dapat diartikan bahwasanya keadilan organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap niat berpindah kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji R^2 variabel-variabel Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa tranparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi yang dipersepsikan, transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi, dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, dukungan organisasi yang dipersepsikan tidak memediasi hubungan antara transparans pembayaran dengan niat berpindah kerja, dan keadilan organisasi memediasi hubungan antara. transparansi pembayara dengan niat berpindah kerja.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan satu variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Stofberg, R., Bussin, M., & Mabaso, C. M. (2022). Pay transparency, job turnover intentions and the mediating role of perceived organizational support and organizational justice. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 162-182
- [2] Sugiyono. 2007. Statistik Untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfab