

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh keterikatan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat berpindah karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh, dari 69 kuesioner yang disebar diperoleh sebanyak 62 kuesioner yang kembali dan dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Pembahasan ini meliputi uraian tentang analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan analisis path menggunakan program *Partial Least Square* (PLS).

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda

beranggapan sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan status.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
19-24 tahun	42	67,7
25-30 tahun	17	27,4
31-37 tahun	3	4,8
Jumlah	62	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 19 - 24 tahun dengan jumlah 42 orang atau sebesar 67,7%.

Hal ini memperlihatkan bahwa rata-rata karyawan masih dalam usia produktif, yang diharapkan memiliki kinerja yang baik dan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	10	16,1
Perempuan	52	83,9
Jumlah	62	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 52 orang atau sebesar 83,9%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 10 orang atau sebesar 16,1%. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan milenial yang bekerja di Matahari Department Store Singosaren Surakarta didominasi oleh karyawan perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	1	1,6
SMU	56	90,3
Diploma	2	3,2
S1	2	3,2
S2	1	1,6
Jumlah	62	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berpendidikan SMU yang berjumlah 56 orang dengan persentase 90,3%. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, organisasi beranggapan akan memperoleh tenaga kerja yang memiliki *skill* dan keterampilan yang baik, sehingga dapat melaksanakan dengan baik tugas-tugas yang diberikan organisasi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	16	25,8
1-3 tahun	30	48,4
> 3 tahun	16	25,8
Jumlah	62	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Matahari Department Store Singosaren Surakarta memiliki kisaran waktu 1-3 tahun dengan jumlah mencapai 30 orang atau sebesar 48,4%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang status responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Lajang	48	77,4
Menikah	14	22,6
Jumlah	62	100,0

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berstatus lajang dengan jumlah 48 orang atau sebesar 77,4%, sedangkan responden yang berstatus menikah sebanyak 14 orang atau sebesar 22,6%.

Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan milenial yang bekerja di Matahari Department Store Singosaren Surakarta belum berkeluarga.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari variabel-variabel penelitian yang terdiri dari beberapa item-item pertanyaan dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

Tabel 4. 6 Interval Penilaian

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diperoleh jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan di dalam kuesioner. Analisis dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti.

4.2 Hasil Analisis Variabel Independen

4.2.1 Keterikatan Kerja (X_1)

Variabel keterikatan kerja diukur menggunakan 17 item pernyataan. Setelah ke-17 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, deskripsi variabel keterikatan kerja disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja

No	Variabel Keterikatan Kerja	Rata-rata	Kriteria
1	Dalam bekerja, Saya merasa penuh energi	4,05	Tinggi
2	Dalam menjalankan tugas, Saya merasa kuat dan bersemangat	3,89	Tinggi
3	Ketika bangun di pagi hari, Saya merasa ingin bekerja	3,90	Tinggi
4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	3,82	Tinggi
5	Di pekerjaan Saya, Saya sangat ulet	3,85	Tinggi
6	Di tempat kerja, Saya selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan, bahkan ketika segalanya tidak berjalan dengan baik	3,50	Tinggi
7	Saya menemukan bahwa pekerjaan yang Saya lakukan dengan penuh makna dan	3,60	Tinggi

	tujuan		
8	Saya antusias terhadap pekerjaan Saya	3,68	Tinggi
9	Pekerjaan saya menginspirasi Saya	3,69	Tinggi
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang Saya lakukan	3,60	Tinggi
11	Bagi Saya pekerjaan Saya adalah hal yang menantang	3,66	Tinggi
12	Waktu berlalu begitu cepat ketika Saya sedang bekerja	3,34	Sedang
13	Ketika Saya bekerja, Saya fokus dan tidak memperhatikan hal lain yang ada di sekitar Saya	3,56	Tinggi
14	Saya merasa senang ketika Saya bekerja dengan intens	3,56	Tinggi
15	Saya larut dalam pekerjaan Saya	3,34	Sedang
16	Saya terbawa suasana ketika Saya sedang bekerja	3,27	Sedang
17	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan Saya	3,19	Sedang
	Mean	3,62	

Berdasarkan Tabel 4.7 respon penilaian pada variabel keterikatan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item “dalam bekerja Saya merasa penuh energi” dengan nilai sebesar 4,05. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan Saya” dengan nilai sebesar 3,19. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel keterikatan kerja adalah sebesar 3,62 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam

kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, keterikatan kerja atas pekerjaan yang mereka lakukan di Matahari Department Store Singosaren Surakarta tergolong tinggi.

4.2.2 Komitmen Organisasional (X₂)

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 12 item pernyataan. Setelah ke-12 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, deskripsi variabel Komitmen organisasional disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No	Variabel Komitmen Organisasional	Rata-rata	Kriteria
1	Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir Saya di organisasi ini	4,18	Tinggi
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah Saya juga	3,97	Tinggi
3	Saya merasa menjadi "bagian keluarga" dari organisasi ini	3,92	Tinggi
4	Saya merasa "terikat secara emosional" dengan organisasi ini	3,94	Tinggi
5	Saat ini, bekerja di organisasi ini adalah sebuah kebutuhan dan keinginan bagi Saya	3,94	Tinggi
6	Akan sangat sulit bagi Saya untuk meninggalkan organisasi ini saat ini, meskipun Saya menginginkannya.	3,84	Tinggi
7	Saya merasa akan timbul banyak masalah dalam kehidupan Saya jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini.	3,79	Tinggi
8	Salah satu konsekuensi paling serius meninggalkan organisasi ini adalah belum adanya alternatif pekerjaan	3,85	Tinggi

	lainnya.		
9	Jika Saya mendapat tawaran pekerjaan lain yang menguntungkan, Saya tidak merasa benar untuk meninggalkan organisasi saya saat ini	3,71	Tinggi
10	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena Saya memiliki rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalam organisasi	3,76	Tinggi
11	Saya telah menerima banyak hal dari organisasi dan telah memberikan banyak hal kepada organisasi Saya saat ini	3,66	Tinggi
12	Saya akan merasa menyesal jika meninggalkan organisasi Saya saat ini	3,68	Tinggi
Mean		3,85	

Berdasarkan Tabel 4.8 respon penilaian pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya akan senang untuk menghabiskan sisa karir Saya di organisasi ini” yaitu sebesar 4,18. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Saya telah menerima banyak hal dari organisasi ini dan telah memberikan banyak hal kepada organisasi Saya saat ini” dengan nilai sebesar 3,66. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 3,85 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau masuk ke dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh para karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta tergolong tinggi.

4.3 Hasil Analisis Variabel Mediasi

4.3.1 Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Setelah ke-5 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, maka deskripsi variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel Kepuasan Kerja	Rata-rata	Kriteria
1	Gaji pokok Saya dibayar cukup sesuai dengan jam kerja dan beban kerja harian Saya	4,06	Tinggi
2	Saya puas dengan kesempatan kenaikan gaji Saya	3,97	Tinggi
3	Pekerjaan yang Saya lakukan dihargai	3,65	Tinggi
4	Saya percaya mereka yang bekerja dengan baik memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan	4,06	Tinggi
5	Dimungkinkan untuk dipromosikan dengan cepat dalam pekerjaan Saya	3,97	Tinggi
Mean		3,94	

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Gaji pokok Saya dibayar cukup sesuai dengan jam kerja dan beban kerja harian” dan “Saya percaya mereka yang bekerja dengan baik memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan” dengan nilai sebesar 4,06. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Pekerjaan yang Saya lakukan dihargai” dengan nilai sebesar 3,65. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,94 yang berada dalam interval (3,40 s/d

4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang sebagai tugas dan tanggung jawabnya.

4.4 Hasil Analisis Variabel Dependen

4.4.1 Niat Berpindah (Y)

Variabel niat berpindah diukur dengan 3 item pernyataan. Setelah ke item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, maka deskripsi variabel Niat berpindah disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Niat Berpindah

No	Variabel Niat Berpindah	Rata-rata	Kriteria
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri	3,87	Tinggi
2	Tidak perlu banyak hal untuk membuat saya mengundurkan diri dari organisasi	3,77	Tinggi
3	Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain	3,77	Tinggi
Mean		3,81	

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel niat berpindah diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri” dengan nilai sebesar 3,87. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Tidak perlu banyak hal untuk membuat saya mengundurkan diri dari organisasi” dan “Saya mungkin akan

segera mencari pekerjaan lain” dengan nilai sebesar 3,77. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel niat berpindah adalah sebesar 3,81 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan niat karyawan milenial untuk tetap bertahan di Matahari Department Store Singosaren Surakarta tergolong tinggi.

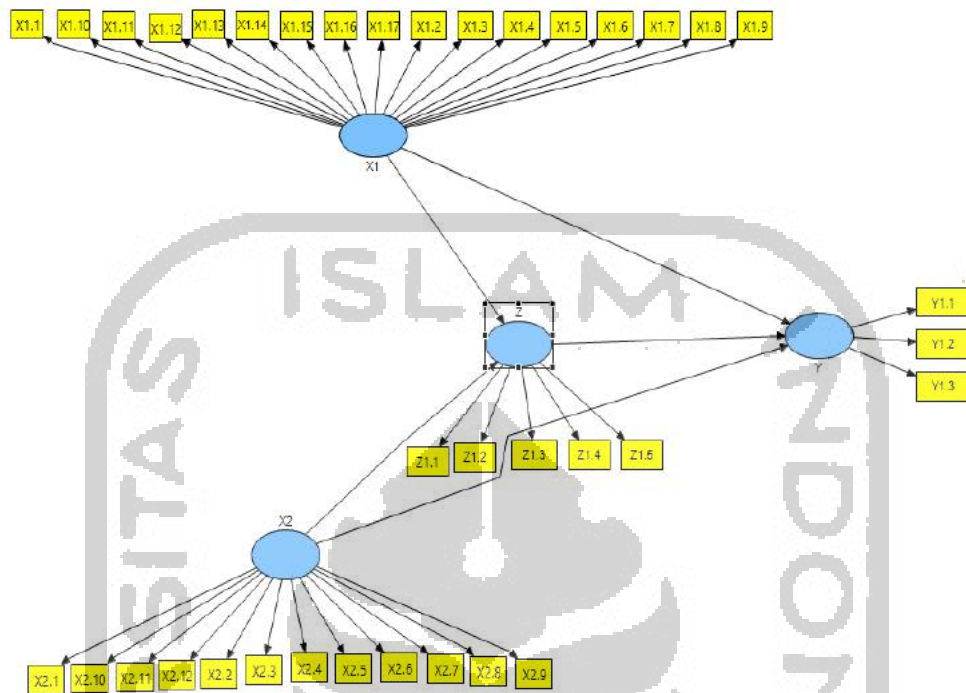
4.5 Analisis Kuantitatif

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Keunggulan PLS ini adalah tidak memerlukan banyak asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan untuk mengestimasi model adalah SmartPLS 2.0

Tahap-tahap pengujian dalam pengolahan data menggunakan PLS ini adalah sebagai berikut:

4.5.1 Evaluasi Measurement (*Outer Model*)

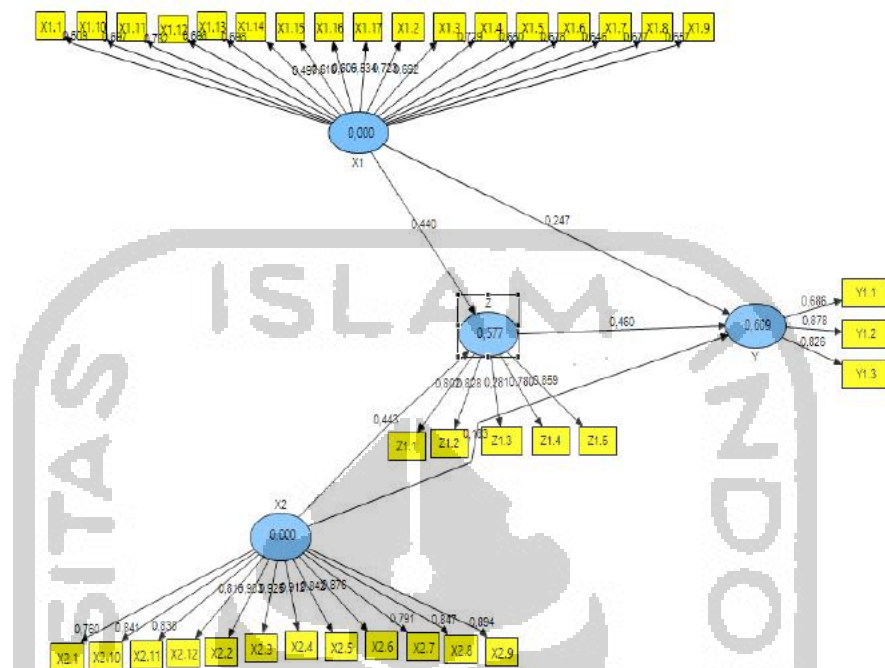
Outer model digunakan untuk melihat apakah item yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel. *Path diagram* model penelitian ditunjukkan pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Path Diagram

1. Uji Validitas

Setiap item tentang harus mampu membentuk konstruk yang dituju dengan valid. Oleh karena itu dilakukan uji validitas. Adapun outputnya adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Loading Factor

Pada gambar 4.2, angka yang terdapat pada anak panah dari konstruk kepada item disebut dengan *loading factor*. Nilai ini disarankan di atas 0,5. Berdasarkan gambar di atas, tidak terdapat item yang mempunyai *loading factor* di bawah 0,5 untuk konstruk keterikatan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan niat berpindah.

Tabel 4. 11 Outer Loading Tahap I

Outer Loadings Tahap I

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,508783			
X1.10	0,697335			
X1.11	0,732045			
X1.12	0,698295			
X1.13	0,697900			
X1.14	0,496573			
X1.15	0,609545			
X1.16	0,605061			
X1.17	0,533855			
X1.2	0,722761			
X1.3	0,691524			
X1.4	0,729128			
X1.5	0,649734			
X1.6	0,678180			
X1.7	0,645822			
X1.8	0,676635			
X1.9	0,657462			
X2.1		0,760256		
X2.10		0,841420		
X2.11		0,837609		
X2.12		0,816000		
X2.2		0,902973		
X2.3		0,925436		
X2.4		0,912346		
X2.5		0,841511		
X2.6		0,875524		
X2.7		0,790696		

X2.8		0,847277		
X2.9		0,893887		
Y1.1			0,686389	
Y1.2			0,878420	
Y1.3			0,825860	
Z1.1				0,802058
Z1.2				0,827900
Z1.3				0,281082
Z1.4				0,780338
Z1.5				0,858740

Outer Loadings Tahap II

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,520074			
X1.10	0,703520			
X1.11	0,708880			
X1.12	0,688455			
X1.13	0,700828			
X1.15	0,595816			
X1.16	0,593820			
X1.17	0,522215			
X1.2	0,720549			
X1.3	0,701436			
X1.4	0,739249			
X1.5	0,638717			
X1.6	0,682636			
X1.7	0,647080			
X1.8	0,680294			
X1.9	0,669848			
X2.1		0,760905		

X2.10		0,841310		
X2.11		0,837000		
X2.12		0,816372		
X2.2		0,902724		
X2.3		0,925448		
X2.4		0,912102		
X2.5		0,841720		
X2.6		0,875353		
X2.7		0,790105		
X2.8		0,847681		
X2.9		0,894053		
Y1.1			0,680162	
Y1.2			0,881227	
Y1.3			0,826983	
Z1.1				0,804915
Z1.2				0,846621
Z1.4				0,796974
Z1.5				0,860920

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti item tentang yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 4. 12 Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Kriteria	Keterangan
Keterikatan Kerja	0,535952	0,5	Valid
Komitmen Organisasional	0,731166	0,5	Valid
Kepuasan Kerja	0,685251	0,5	Valid
Niat Berpindah	0,641027	0,5	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Tabel 4.12 di atas memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa item tentang telah valid dalam membentuk konstruk yang dituju.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok item tentang yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* pada output:

Tabel 4. 13 Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Keterikatan kerja	0,924515	0,7	Reliabel
Komitmen organisasional	0,970180	0,7	Reliabel
Kepuasan kerja	0,896899	0,7	Reliabel
Niat Berpindah	0,841191	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria yang ditentukan.

4.5.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. Pengujian Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

Tabel 4. 14 R - Square

Konstruk	R - Square
Keterikatan Kerja	
Komitmen Organisasional	
Kepuasan Kerja	0,555360
Niat Berpindah	0,592926

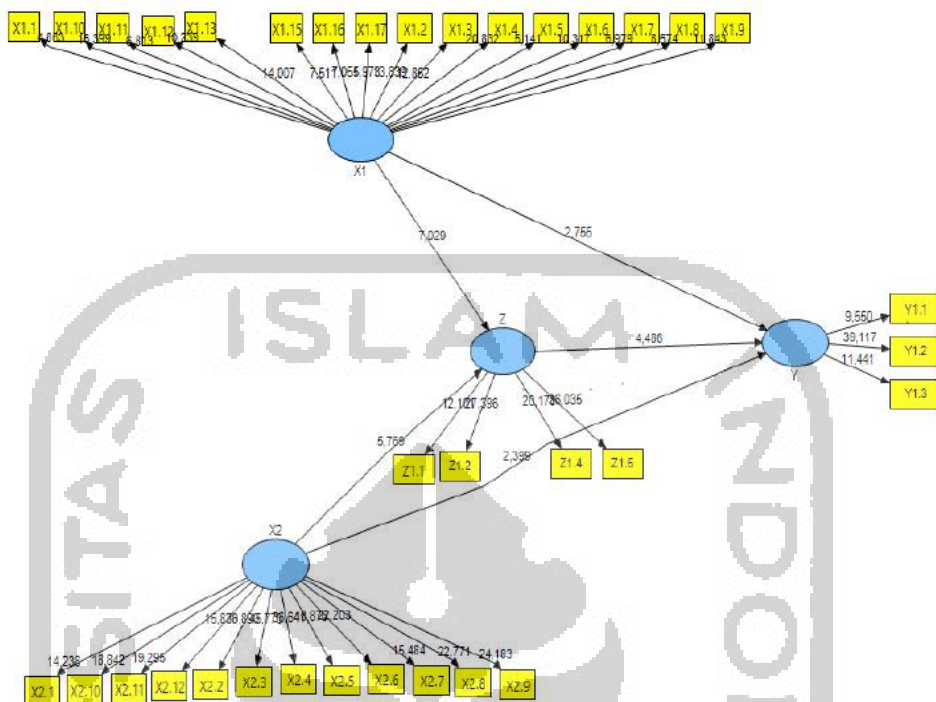
Sumber: Hasil olah data, 2019.

Tabel 4.14 di atas memberikan nilai *R Square* sebesar 0,55536 untuk konstruk kepuasan kerja yang berarti bahwa keterikatan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 55,53%. Selebihnya yaitu sebesar 44,47% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Nilai *R Square* juga terdapat pada niat berpindah yang dipengaruhi oleh keterikatan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,592926. Artinya keterikatan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap niat berpindah sebesar 59,29% dan selebihnya yaitu sebesar 40,71% dijelaskan oleh faktor lain.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilihat dari hasil uji *Output Bootstrapping* untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian. Berikut hasil uji *Output Bootstrapping* dapat dilihat dari gambar model sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan terdapat dua variabel eksogen yaitu keterikatan kerja dan komitmen organisasional dan dua variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan niat berpindah. Pengaruh dari variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Jalur dengan Teknik Analisis PLS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1 -> Y	0,277133	0,296987	0,100585	0,100585	2,755209
X1 -> Z	0,443734	0,452639	0,063129	0,063129	7,028963
X2 -> Y	0,218195	0,210404	0,090963	0,090963	2,398713
X2 -> Z	0,218195	0,423041	0,073215	0,073215	5,768802
Z -> Y	0,397288	0,383215	0,088569	0,088569	4,485659

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,443734 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,028963. Berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 62$, maka diperoleh $df (n-2=62-2= 60) = 2,000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(7,028963 > 2,000)$. Hal ini dapat diartikan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **diterima atau (Hipotesis 1 didukung)**.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,218195 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,768802. Berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 62$, maka diperoleh $df (n-2=62-2= 60) = 2,000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(5,768802 > 2,000)$. Hal ini dapat diartikan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **diterima (Hipotesis 2 didukung)**.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari keterikatan kerja terhadap niat berpindah, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,277133 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,755209. Berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 62$, maka diperoleh $df (n-2=62-2= 60) = 2,000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(2,755209 > 2,000)$. Hal ini dapat diartikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keterikatan kerja terhadap niat berpindah karyawan **diterima (Hipotesis 3 didukung)**.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap niat berpindah, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,218195 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,398713. Berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 62$, maka diperoleh $df (n-2=62-2= 60) = 2,000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(2,398713 > 2,000)$. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap niat berpindah karyawan **diterima (Hipotesis 4 didukung)**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap niat berpindah, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,397288 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,485659. Berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 62$, maka diperoleh $df (n-2=62-2= 60) = 2,000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(4,485659 > 2,000)$. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, sehingga hipotesis 5 yang menyatakan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah **diterima (Hipotesis 5 didukung).**

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh keterikatan kerja (X1) terhadap niat berpindah karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4. 16 *Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect* Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Niat Berpindah melalui Kepuasan Kerja

<i>Direct effect</i>	
Keterikatan Kerja → Niat Berpindah	0,277133
<i>Indirect effect</i>	
Keterikatan Kerja → Kepuasan Kerja → Niat Berpindah = (0,443734 x 0,397288)	0,176290
<i>Total Effect:</i>	
<i>(Direct Effect + Indirect Effect)</i>	(0,277133 + 0,176290) = 0,453423

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa keterikatan kerja mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,176290. Pengaruh

secara langsung diperoleh sebesar 0,277133 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,277133 + 0,176290 = 0,453423$.

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) keterikatan kerja terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja dengan statistik t (t_{hitung}).

Signifikan atau tidak dapat diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,397288^2 \times 0,063129^2 + 0,443734^2 \times 0,088569^2 + 0,063129^2 \times 0,088569^2}$$
$$= 0,047$$

Berdasarkan hasil *Sab* dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,176290}{0,047}$$

$$= 3,750$$

Karena nilai t hitung = $3,750 > 2,000$ (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berpindah karyawan **diterima (Hipotesis 6 didukung)**.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh komitmen organisasional (X2) terhadap niat berpindah karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

Tabel 4. 17 *Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect* Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Niat berpindah melalui Kepuasan Kerja

<i>Direct effect</i>	
Komitmen Organisasional → Niat Berpindah	0,218195
<i>Indirect effect</i>	
Komitmen Organisasional → Kepuasan Kerja → Niat Berpindah = (0,218195 x 0,397288)	0,086686
<i>Total Effect:</i>	
<i>(Direct Effect + Indirect Effect)</i>	(0,218195 + 0,086686) = 0,304881

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,086686. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,218195 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,218195 + 0,086686 = 0,304881$.

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) komitmen organisasional terhadap niat berpindah karyawan melalui

kepuasan kerja dengan statistik t (t_{hitung}). Signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Sab =

$$\begin{aligned} & \sqrt{0,397288^2 \times 0,073215^2 + 0,218195^2 \times 0,088569^2 + 0,073215^2 \times 0,088569^2} \\ & = 0,036 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{sab} \\ t &= \frac{0,086686}{0,036} \\ &= 2,407 \end{aligned}$$

Karena nilai t hitung = 2,407 > 2,000 (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap niat berpindah karyawan **diterima (Hipotesis 7 didukung)**.

Tabel 4.18 Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berpindah	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap niat berpindah	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja	Diterima

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,443734 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,028963. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $7,028963 > 2,000$ maka dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Saks (2006) menjelaskan

bahwa keterikatan karyawan secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi, dan berhubungan negatif dengan niat untuk berhenti. Meng dan Berger (2018) menyatakan bahwa ketika sebuah organisasi ditandai oleh budaya suportif dan kepemimpinan komunikasi yang kuat, akan menghasilkan keadaan yang kondusif untuk keterikatan karyawan, yang pada gilirannya, secara positif mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan kerja. Ramos dan Almeida (2017) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan dukungan sosial adalah penentu penting dari sikap kerja, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, dan keterikatan kerja adalah elemen kunci untuk mendorong tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Penelitian Özçelik (2015) mengemukakan karyawan milenial memiliki kebutuhan tempat kerja dan faktor motivasi yang berbeda jika dibandingkan dengan generasi X dan generasi *baby boomers*. Mereka tertarik pada organisasi yang menyediakan jam kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta peluang untuk keragaman proyek, peningkatan karir, dan pembelajaran lebih lanjut. Mereka juga mengharapkan untuk kehidupan keluarga dan pribadi yang diberikan tingkat privasi dan kehidupan kerja yang relatif dihargai oleh organisasi. Secara khusus, hal – hal tersebut akan membantu mereka dalam mengembangkan perasaan keterlibatan dan hasrat untuk pekerjaan mereka. Penelitian Park dan Gursoy (2012) mengemukakan karyawan milenial memiliki

kecenderungan meninggalkan organisasi jika mereka merasa kurang asyik dan terserap dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan khususnya berperan dalam mempertahankan karyawan milenial. Adanya keterikatan kerja yang dimiliki karyawan milenial, akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,218195 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,768802. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $5,768802 > 2,000$ maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, akan berpengaruh pada bagaimana kepuasan kerja yang dimilikinya. Penting bagi organisasi untuk memastikan kepuasan kerja yang dimiliki tiap karyawan dapat terpenuhi. Dimana dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Boles *et al.* (2007)

mengemukakan berbagai aspek kepuasan kerja karyawan lebih kuat terkait dengan komitmen organisasi yang dimiliki. Begitu juga dengan penelitian Markovits *et al.* (2007) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi afektif adalah komitmen organisasi yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Adekola (2012) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor dari kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dikemukakan bahwa hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja tentu tidak dapat diabaikan, karena berpengaruh langsung pada organisasi.

Penelitian Saragih *et al.* (2016) mengemukakan bahwa beberapa faktor pekerjaan yaitu gaji, manfaat, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan kolega, pekerjaan itu sendiri, fleksibilitas pekerjaan, dan lokasi kerja dapat secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan generasi milenial. Begitu juga dengan empat faktor yaitu manfaat, peluang promosi, fleksibilitas kerja dan lokasi kerja dapat secara parsial mempengaruhi komitmen organisasi karyawan generasi milenial secara positif dan signifikan. Dimana hal – hal tersebut memberikan peran dalam mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan melalui komitmen yang dimilikinya.

4.6.3 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,277133 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,755209. Dikarenakan nilai t_{hitung}

> nilai t_{tabel} yaitu 2,755209 > 2,000 maka dapat diartikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keterikatan kerja terhadap niat berpindah karyawan diterima.

Dengan adanya keterikatan kerja akan membuat karyawan merasa terikat dan berhubungan erat dengan organisasi, sehingga karyawan akan berusaha memberikan hasil kerja terbaiknya. Ketika keterikatan kerja pada karyawan meningkat maka niat karyawan untuk berpindah akan turun. Keterikatan kerja menjadi hal yang patut diperhatikan menyangkut perannya dalam organisasi. Diketahui bahwa kurangnya keterikatan kerja dapat mengarah pada niat berpindah karyawan. Kurangnya keterikatan kerja dapat mengubah niat karyawan untuk meninggalkan atau tetap berada di organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Shahpouri *et al.* (2016) menunjukkan kurangnya keterikatan kerja dapat mengarah pada niat berpindah karyawan, sehingga sumber daya pribadi dan pekerjaan dapat mengubah niat karyawan untuk meninggalkan atau tetap berada di organisasi melalui terciptanya keterikatan kerja. Erdil dan Müceldili (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional umumnya memiliki niat berpindah yang rendah. Keterikatan emosional akan menciptakan antusiasme untuk bekerja. Penelitian oleh Simone *et al.* (2018) menunjukkan bahwa dalam analisis korelasi yang dilakukan, kepuasan

kerja, keterikatan kerja, *self-efficacy*, dan kapasitas agen berhubungan positif dan berkorelasi negatif dengan niat berpindah karyawan.

Karyawan milenial memiliki kecenderungan meninggalkan organisasi jika mereka merasa kurang asyik dan terserap dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan khususnya berperan dalam mempertahankan karyawan milenial (Park dan Gursoy, 2012). Sehingga diketahui dengan adanya keterikatan kerja yang dimiliki karyawan milenial akan menjadikan karyawan tersebut cenderung untuk tetap berada di organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya.

4.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,218195 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,398713. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,398713 > 2,000$ maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional terbukti dapat mempengaruhi niat berpindah karyawan, yang tentu saja memberikan dampak yang besar bagi organisasi. Seorang karyawan yang memiliki

komitmen organisasi akan cenderung loyal terhadap organisasi dan mencegah niat untuk berpindah dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Tnay *et al.* (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap niat berpindah antar karyawan dalam organisasi. Luz *et al.* (2016) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional yang berupa komitmen afektif dan normatif berkorelasi dengan niat berpindah secara signifikan. Penelitian Carayon *et al.* (2006) juga mengemukakan bahwa niat berpindah karyawan sebagai hasil dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Mereka menegaskan, niat berpindah sangat dipengaruhi oleh dua konstruksi yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Earl dan Bright (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa sebagian besar karyawan milenial tampaknya memahami bahwa pekerjaan pertama mereka mungkin tidak memenuhi semua keinginan dan kebutuhan mereka dalam upaya pencapaian karir jangka panjang. Hal inilah yang menjadikan karyawan milenial mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang lebih besar, dan keseluruhan kinerja individu yang ditingkatkan. Komitmen yang dimiliki akan berpengaruh pada niat berpindah yang dimilikinya. Ketika karyawan milenial berkomitmen, kecenderungan karyawan untuk bertahan di organisasi akan meningkat.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,397288 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,485659. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $4,485659 > 2,000$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, sehingga hipotesis 5 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah diterima. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung loyal terhadap organisasi, dan hal tersebut yang akan membuat karyawan tidak memiliki niat untuk berpindah dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Du *et al.* (2006) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi niat berpindah karyawan. Kepuasan kerja akan membawa komitmen, dan berpengaruh negatif pada niat berpindah karyawan. Penelitian Carayon *et al.* (2006) mengungkapkan bahwa niat berpindah karyawan sebagai hasil dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menegaskan niat berpindah sangat dipengaruhi oleh dua konstruksi yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian Chang *et al.* (2013) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi dalam niat berpindah karyawan. Beberapa pengaruh lain di antaranya adalah otonomi pekerjaan, imbalan yang adil, dukungan sosial,

komitmen organisasi, masa kerja, dan variabel demografis seperti usia dan jenis kelamin.

Karyawan milenial menunjukkan kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah dan niat *turnover* yang lebih tinggi daripada generasi *baby boomers* ketika mereka kelelahan (Lu dan Gursoy, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa penting untuk memastikan karyawan milenial memiliki kepuasan kerja, karena hal tersebut berhubungan dengan bagaimana karyawan tersebut akan berpindah atau tetap berada di organisasi.

4.6.6 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Niat Berpindah melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,750. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $3,750 > 2,000$, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 6 yang menyatakan diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berpindah karyawan diterima.

Hal tersebut menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki peran yang penting dalam mendukung adanya kepuasan kerja dan niat berpindah. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja terhadap organisasi cenderung memiliki niat yang rendah untuk berpindah dari organisasi, dikarenakan adanya kepuasan kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Lu *et al.* (2016) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa aspek dedikasi di dalam keterikatan kerja yang menggambarkan mode interaktif di mana karyawan mendapatkan tantangan, inspirasi, kebanggaan, dan rasa makna dengan melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Mode interaktif keterikatan kerja ini berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dan menekan niat untuk berhenti. Secara teoritis, penelitian ini memberikan analisis mendalam tentang hubungan antara dimensi individu dari keterikatan kerja dan hasil-hasilnya (yaitu kepuasan kerja dan niat berpindah). Penelitian lain dari Alarcon dan Edwards (2011) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara signifikan mempengaruhi niat berpindah dan kepuasan kerja pada mahasiswa yang dipekerjakan. Aspek dedikasi dan absorpsi dalam keterikatan kerja merupakan prediktor signifikan kepuasan kerja bersama-sama dengan vigor mengendalikan *burnout*. Penelitian Simone *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, keterikatan kerja, *self-efficacy*, dan kapasitas agen berhubungan signifikan dengan keinginan berpindah karyawan milenial.

Karyawan milenial memiliki kecenderungan meninggalkan organisasi jika mereka merasa kurang asyik dan terserap dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan khususnya berperan dalam mempertahankan karyawan

milennial (Park dan Gursoy, 2012). Penelitian Walden *et al.* (2017) mengemukakan ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap organisasi diperkuat dan kemungkinan mereka meninggalkan organisasi berkurang. Melalui peran kepuasan kerja karyawan, keterikatan kerja karyawan yang meningkat akan mempertahankan karyawan milenial dan mencegahnya untuk berpindah dari organisasi.

4.6.7 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Niat Berpindah melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,407. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,407 > 2,000$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap niat berpindah karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 7 yang menyatakan diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap niat berpindah karyawan diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan cenderung memiliki niat yang rendah untuk berpindah dari organisasi, karena kepuasan kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Chang *et al.* (2013) menunjukkan kepuasan kerja menjadi salah satu antesenden dalam intensi *turnover*. Bersama dengan komitmen organisasi yang dimiliki, kepuasan

kerja yang dimiliki karyawan berhubungan dengan muncul atau tidaknya intensi *turnover*. Luz *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif dan kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan berkorelasi dengan niat berpindah negatif secara signifikan. Dengan melakukan analisis regresi berganda, penelitian ini mengidentifikasi variabel yang paling mempengaruhi niat berpindah adalah komitmen afektif, kepuasan dengan gaji dan komitmen normatif. Yucel (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu yang paling anteseden dari komitmen organisasi dan niat untuk berpindah dan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan komitmen yang lebih tinggi dan niat berpindah karyawan yang lebih rendah sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif sementara itu berdampak negatif pada niat berpindah karyawan.

Penelitian Saragih *et al.* (2016) mengemukakan terdapat beberapa faktor pekerjaan yaitu gaji, manfaat, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan kolega, pekerjaan itu sendiri, fleksibilitas pekerjaan, dan lokasi kerja dapat secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan generasi milenial. Begitu juga dengan empat faktor yaitu manfaat, peluang promosi, fleksibilitas kerja dan lokasi kerja dapat secara parsial mempengaruhi komitmen organisasi karyawan generasi milenial secara positif dan signifikan. Komitmen organisasional tersebut berperan dalam mendorong adanya kepuasan kerja karyawan milenial.

Dimana dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki, karyawan akan cenderung ingin bertahan di dalam organisasi, dan tidak ingin berpindah dari organisasi.

