

Pengaruh Kepuasan Pelatihan Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Faktor Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indo Metro Surya Andola)

Selamet Fuadi¹, Durotun Nasikah², Mutia Safitri³
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: fuadi77.sl@gmail.com, durotunnasika82@gmail.com,
mutiasafitri269@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilatarbelakangi tingginya angka keluar masuk karyawan di perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelatihan dan pemberdayaan psikologis terhadap keinginan berpindah dengan keterlibatan kerja sebagai faktor mediasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian *explanatory survey*, teknik penentuan sampelnya adalah *nonprobability sampling*, sebanyak 73 karyawan dari PT. Indo Metro Surya Andola. Sebagai alat ukur digunakan 80 item kuisioner dengan pengukuran skala *likert* dan dianalisis menggunakan Analisis Jalur Path. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan pelatihan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Kepuasan pelatihan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan. Kepuasan pelatihan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dimediasi keterlibatan kerja karyawan. Pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dimediasi keterlibatan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Pelatihan, Pemberdayaan Psikologis, keterlibatan Kerja, Keinginan Berpindah.

Abstract

The research was motivated by the high turnover rate of employees in companies. The aim of this research is to determine the effect of training satisfaction and psychological empowerment on turnover intention with work involvement as a mediating factor. This research is quantitative research. With this type of explanatory survey research, the sampling technique was nonprobability sampling, as many as 73 employees from PT. Indo Metro Surya Andola. As a measuring tool, an 80-item questionnaire was used with Likert scale measurements and analyzed using Path Analysis. The research results show that training satisfaction has a negative effect on employee turnover intentions. Psychological empowerment has a negative effect on employee turnover intentions. Training satisfaction has a positive effect on employee turnover intentions. Psychological empowerment has a positive effect on employee turnover intentions. Training satisfaction has a negative effect on employee turnover intention, mediated by employee work engagement. Psychological empowerment has a negative effect on employee turnover intention, mediated by employee work engagement.

Keywords : *Training Satisfaction, Psychological Empowerment, Work Engagement, Intention to Transfer.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mengoptimalkan sumber daya lain yang terdapat di perusahaan, tanpa adanya manusia, maka sumber daya lain yang ada dalam perusahaan tidak dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Tidak hanya memikirkan cara menambah laba perusahaan, tetapi juga pengelolaan SDM, jika tidak dikelola dengan baik maka perusahaan tersebut dapat merugi. Disamping SDM yang memiliki peran penting, perusahaan juga berkontribusi untuk merawat seluruh sumber daya yang dimiliki termasuk karyawan untuk mengurangi tingkat keinginan berpindah dan menumbuhkan komitmen untuk tetap berada di perusahaan. Seiring dengan semakin dinamisnya dunia kerja di era global ini, perusahaan dituntut untuk memperhatikan masalah-masalah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dihadapinya, salah satunya adalah isu *turnover*. Keinginan berpindah dipahami sebagai kesungguhan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan secara sadar dan disengaja. Isu keinginan berpindah ini telah menjadi isu kritis bagi manajemen selama beberapa tahun terakhir. Menurut Memon, Dkk (2017) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan yaitu perasaan tidak mampu dalam bidang kerja itu sendiri dan kurangnya keterampilan pada tugas yang dimiliki dan perasaan ini dapat berdampak pada kurangnya rasa percaya diri untuk terlibat dalam pekerjaan bersama dengan rekan-rekan kerja. Perasaan ini dapat memicu keinginan berpindah karena merasa kurang nyaman dan tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Maka untuk mengatasi faktor-faktor ini perlu diadakan pelatihan agar karyawan merasa memiliki keahlian dan keterampilan yang sama dengan yang lainnya. Kemudian melalui pemberdayaan psikologi karyawan akan merasa dirinya mampu dan kompeten untuk menyelesaikan tugasnya, bahkan akan memunculkan rasa percaya diri untuk terlibat dengan rekan lainnya dalam bekerja .

Pemberdayaan psikologi sebagai konstruk multidimensional dengan tiga komponen, yaitu: *intrapersonal*, *interactional*, dan *behavioural*. *Intrapersonal empowerment* mengacu pada bagaimana manusia berfikir tentang diri mereka sendiri dan termasuk *monitoring* dan efektivitas yang dirasakan diri sendiri untuk mengendalikan motivasi, kemampuan, dan persepsi tentang kemampuan diri mereka sendiri. Komponen *interactional* berkaitan dengan pemahaman tentang lingkungan sosio politik, misalnya kemampuan untuk menganalisis dan memahami kondisi sosial dan politik pada komunitasnya. Komponen *behavioural* mengacu pada aksi yang diambil untuk secara langsung mempengaruhi hasil, yaitu upaya untuk menggunakan kontrol dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Manajemen seharusnya percaya pada karyawan mereka dan mendorong mereka untuk lebih inovatif dengan lebih membebaskan mereka, atau dengan kata lain memberdayakan mereka dari pada mengontrol mereka (Bella, 2018). karyawan yang pemberdayaan psikologi merasa kontribusi kerja mereka lebih bermakna dan mereka merasa lebih *powerfull* dalam kemampuan mereka untuk memajukan organisasi. Selain itu, individu yang merasa pemberdayaan psikologi lebih memiliki keterkaitan dengan organisasi yang dengan tidak langsung akan berpengaruh pada rendahnya keinginan berpindah mereka dan akan lebih loyal terhadap organisasi, selain itu juga keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan menurun ketika mereka percaya bahwa mereka didukung oleh organisasi. Loyalitas adalah bagian dari komitmen terhadap organisasi.

Komitmen adalah hal penting, Tanpa komitmen, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang

menjadi motif dan motivasinya dalam berkerja tidak terpenuhi. (Suwanto, Japlani : 2019). Komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Dedi, Dkk, 2019). Komitmen organisasional sebagai derajat dengan mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Raharja (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa nyaman atas pekerjaan dan tempat dimana bekerja, sehingga memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut.

Salah satu dampak terburuk dari gagalnya pengelolaan manajemen sumberdaya manusia dapat mengakibatkan keinginan berpindah. Keterlibatan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat memediasi faktor-faktor lain. Keterlibatan kerja sendiri dapat diartikan sebagai kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa pemilik pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat diperhatikan untuk menghindari adanya keinginan berpindah dari karyawan yaitu, yaitu pemberdayaan psikologi yang artinya proses pengelolaan dan perencanaan kegiatan seorang karyawan untuk meningkatkan karir yang lebih baik.

Kepuasan pelatihan (*training satisfaction*) terbukti mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap level keterlibatan kerja seorang karyawan (Memon, Dkk, 2016) dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* seorang karyawan. Menurut Huang Andsu (2016) pemberdayaan psikologi mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intention*, karyawan yang merasa diberdayakan oleh perusahaannya tidak akan berfikir untuk meninggalkan perusahaan dengan kemauan sendiri. Dengan kata lain pemberdayaan psikologi dapat mengurangi keinginan berpindah seorang karyawan. *Work engagement* mempunyai hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa karyawan yang merasa dirinya merasa puas tidak akan meninggalkan perusahaan atas kemauannya sendiri.

Turnover yang terjadi pada PT. Indo Metro Surya Andola ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan yang cukup besar bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawan. PT. Metro Surya Andola seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka berpindah yang rendah. Berikut adalah data *voluntary turnover* karyawan PT. Indo Metro Surya Andola tahun 2020-2021, yang diformulasikan pada tabel:

Tabel 1. Data *Voluntary* Karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Tahun 2020-2021

Bulan	Jml Karyawan	Karyawan			%	Jml Karyawan	Karyawan		
		<i>in</i>	<i>Out</i>				<i>in</i>	<i>out</i>	%
	n								
Jan	118	1	0	0	197	1	3	1,5	
Feb	119	0	1	0,8	201	2	0	0	
Mar	118	1	2	1,6	203	4	1	0,5	
Apr	117	5	1	0,8	206	1	6	2,9	
Mei	121	28	1	0,8	201	1	2	1	
Jun	148	19	3	2	200	7	4	2	

Jul	164	12	3	1,8	203	8	4	2
Agust	173	8	4	2,3	207	3	2	1
Sep	177	10	3	1,6	208	1	5	2,4
Okt	184	12	2	1	204	2	6	3
Nov	194	10	2	1	200	1	2	1
Des	202	2	4	1,9	199	0	1	0,5
Total	200	208	26	13	198	31	36	18,2

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1, terhitung dari januari 2020 sampai dengan Desember 2021, karyawan PT. Indo Metro Surya Andola yang keluar mencapai angka 62 orang (15,6%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada 2 tahun terakhir di PT. Indo Metro Surya Andola telah melebihi standar yang ditolerir. Haris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelatihan dan pemberdayaan psikologis terhadap keinginan berpindah dengan keterlibatan kerja sebagai faktor mediasi.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya yang terdiri dari dimensi: *meaning, competence, self-determination, dan impact*. Empat dimensi ini menggambarkan perilaku proaktif yang berorientasi pada pekerjaannya. Karyawan yang berdaya psikologisnya tidak melihat situasi kerja sebagai pemberian, melainkan sesuatu yang dapat diciptakan oleh diri sendiri (Koesindratmono & Septarini, 2011).

Menurut Suwanto, Dkk (2020) keterikatan SDM tidak hanya sebatas kehadiran fisik namun juga agar psikologis yang diberikan dengan bertanggung jawab pada organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan. Permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Melakukan retensi karyawan juga bisa dilakukan untuk mendapatkan solusi agar bisa meminimalisir turnover karyawannya serta meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam perusahaan hal inilah yang diungkapkan Suwanto, Dkk (2020).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan jenis penelitian eksplanatory (*eksplanatory research*) yaitu meneliti keterkaitan antar variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Indo Metro Surya Andola sebanyak 300 karyawan. Penentuan sampel dengan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan rumus slovin didapat sebanyak 73 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis jalur path digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan adanya variable mediasi.

1. Analisis Jalur Model I

Analisis jalur model 1 yaitu analisis jalur dari variable ξ_1 , dan ξ_2 terhadap variable η_1 .

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	14,579	8,146		1,790	,038
Kepuasan pelatihan	,669	,082	,702	8,176	,000
Pemberdayaan psikologis	,121	,123	,132	1,981	,030

a. Dependent Variable: keterlibatan kerja

Sumber: *Data diolah SPSS 25, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian coefficients^a pada tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variable kepuasan pelatihan (ξ_1) = 0,000, dan pemberdayaan psikologis (ξ_2) = 0,030, yakni lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa regresi model I, yakni variabel ξ_1 , dan ξ_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi (η_1).

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi Jalur I

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,738 ^a	,544	,525	5,29096	

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN PELATIHAN(ξ_1), PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (ξ_2)

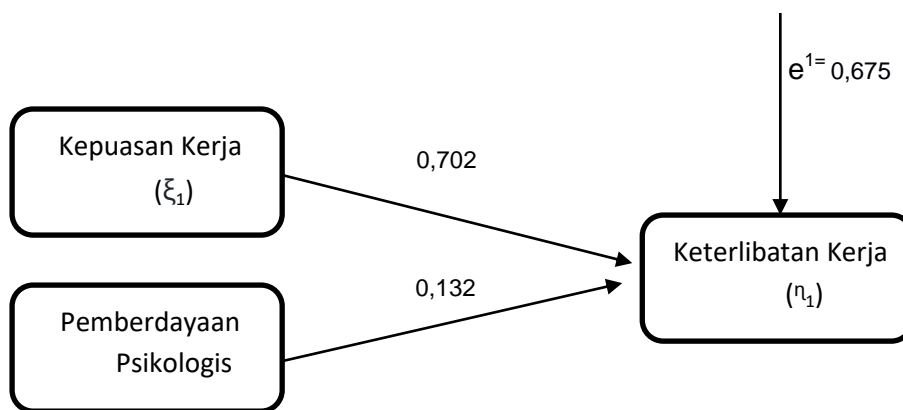
Sumber: *Data diolah SPSS 25, 2022*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi jalur I, menunjukkan besarnya nilai R square adalah 0,544 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kepuasan pelatihan (ξ_1), dan pemberdayaan psikologis (ξ_1) terhadap keterlibatan kerja (η_1) sebesar 54,4% yang berarti sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu untuk nilai e1 dicari dengan menggunakan rumus e1 yaitu :

$$e1 = \sqrt{(1-0,544)} = 0,675.$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Gambar 11 Model Analisis Jalur I

Sumber : *Data diolah SPSS 25, 2022*

2. Analisis Jalur Model II

Analisis jalur model II yaitu analisis jalur dari variable ξ_1 , ξ_2 dan η_1 terhadap variabel η_2 .

Tabel 22 Hasil Uji Analisis Regresi II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,579	2,398		1,968	,003
Kepuasan pelatihan	,615	,082	,502	-4,543	,000
pemberdayaan psikologis	,112	,154	,135	-1,965	,028
keterlibatan kerja	,643	,185	,155	-1,981	,001

a. Dependent Variable: keinginan berpindah

Sumber: *Data diolah SPSS 25, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian coefficients^a pada tabel 22, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variable kepuasan pelatihan (X_1) = 0,000, pemberdayaan psikologis (X_2) = 0,028, dan keterlibatan kerja (M) = 0,001 yakni lebih kecil dari 0,05. Namun nilai t pada tabel tersebut menunjukkan nilai negative yang berarti bahwa hasil ini menunjukkan bahwa regresi model I, yakni variabel X_1 , X_2 , dan I berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y .

Tabel 23 Hasil Koefisien Determinasi Jalur II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,821	,818	2,096
a. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN KERJA (M) KEPUASAN PELATIHAN (X1), PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (X2)				

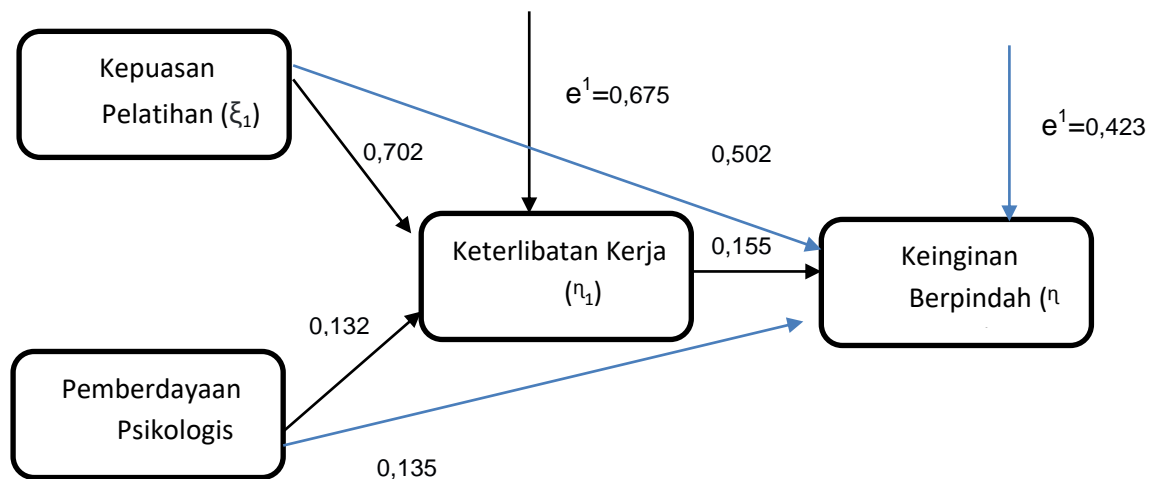
Sumber: *Data diolah SPSS 25, 2022*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi jalur II, menunjukkan besarnya nilai *R square* adalah 0,821 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kepuasan pelatihan (X1), pemberdayaan psikologis (X2) dan keterlibatan kerja (M) terhadap keinginan berpindah (Y) sebesar 82,1% yang berarti sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu untuk nilai e_1 dicari dengan menggunakan rumus e_1 yaitu:

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,821} = 0,423$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:

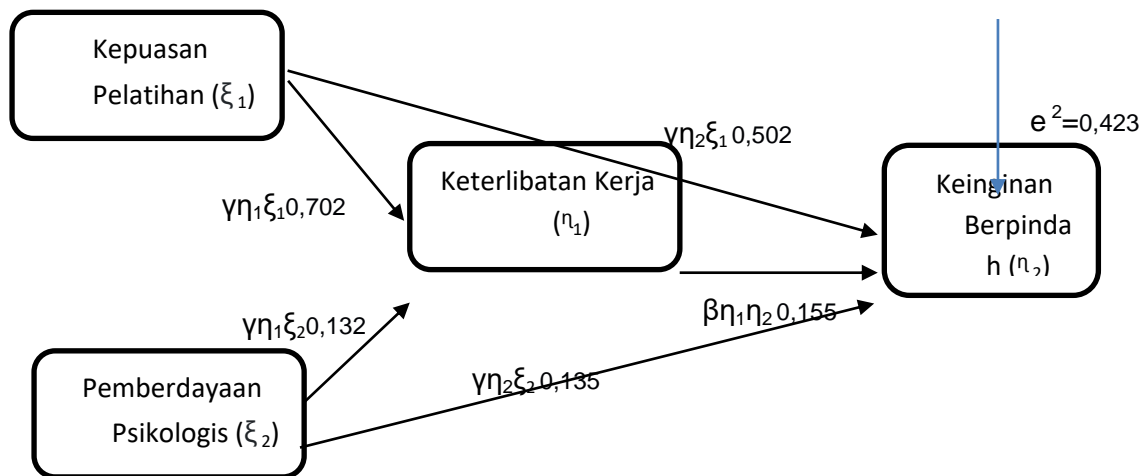


Gambar 12 Model Analisis Jalur II

Sumber : *Data diolah SPSS 25, 2022*

Berdasarkan perhitungan hipotesis koefisien jalur setelah dilakukan trimming pada sub struktur 1. Maka sub struktur 1 dihilangkan, akan tetapi sub struktur 2 membuktikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni η_1 melalui ξ_1 , η_1 melalui ξ_2 , η_2 melalui ξ_1 , η_2 melalui ξ_2 , signifikansi dan model fit hubungan langsung variabel endogen terhadap variabel eksogen.

Berikut gambar sub struktur setelah trimming :



Gambar 13 Diagram jalur model struktur setelah trimming

Sumber : *Penulis, 2022*

Keterangan:

- γ (gama) = Hubungan antar eksogen-endogen
- ξ (kshi) = Variabel eksogen
- e (zeta) = Kesalahan dalam persamaan
- β (BETA) = Hubungan langsung variabel endogen-endogen
- η (ETA) = Variabel endogen

Hasil perhitungan substruktur koefisien jalur adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Sub struktur 1} &= \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + e_1 \\ &= 0,702 + 0,132 + 0,675 \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,544$$

$$P_{\xi_1 e_1} = \sqrt{1 - 0,544} = \sqrt{0,456} = 0,675$$

$$\begin{aligned} \text{Sub struktur 2} &= \gamma_{12}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \beta_{12}\eta_1 + \zeta_2 \\ &= 0,502 + 0,135 + 0,155 + 0,423 \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,821$$

$$P_{\xi_1 e_1} = \sqrt{1 - 0,821} = \sqrt{0,179} = 0,423$$

Tabel 20 Rangkuman Koefisien Jalur Variabel $\xi_1, \xi_2, \xi_3, \eta_1, \eta_2$

Variabel	Pengaruh Langsung	Tidak Langsung Melalui	Total
$\xi_1 \longrightarrow \eta_1$	0,702	-	0,702
$\xi_2 \longrightarrow \eta_1$	0,132	-	0,132
$\xi_3 \longrightarrow \eta_1$	0,127	-	0,127
$\xi_1 \longrightarrow \eta_2$	0,502	-	0,502
$\xi_2 \longrightarrow \eta_2$	0,135	-	0,135
$\xi_3 \longrightarrow \eta_2$	0,112	-	0,112

$\eta_1 \longrightarrow$ η_2	0,155	-	0,155
--------------------------------------	-------	---	-------

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 25

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan pelatihan (ξ_1) terhadap keinginan berpindah (η_2) pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis didapatkan bahwa kepuasan pelatihan memberikan pengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah karyawan pengaruh yang diberikan berupa pengaruh negatif. Maka untuk setiap peningkatan kepuasan pelatihan oleh karyawan akan dapat menurunkan keinginan berpindah karyawan. Hal ini disebabkan secara alamiah karyawan yang merasa puas dengan pelatihan yang diberikan oleh PT Indo Metro Surya Andola akan menciptakan perasaan ingin bertahan pada perusahaan karena telah memiliki bekal yang baik untuk menghadapi pelanggan. Selain pengaruh negatif yang diberikan kepuasan pelatihan juga memberikan pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat dipastikan jika terdapat peningkatan kepuasan pelatihan maka akan menurunkan keinginan berpindah karyawan. Maka hasil penelitian ini dinyatakan sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan pelatihan berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya Bayu (2017) yaitu menyatakan bahwa kepuasan pelatihan dapat menurunkan keinginan berpindah dari karyawan.

2. Pengaruh pemberdayaan psikologis (ξ_2) terhadap keinginan berpindah (η_2) pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis didapatkan bahwa pemberdayaan psikologis secara parsial memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Maka untuk setiap peningkatan kepuasan pelatihan oleh karyawan akan dapat menurunkan keinginan berpindah karyawan. Hal ini disebabkan secara alamiah karyawan yang merasa berdaya secara psikologis akan lebih mapan dalam melayani pelanggan dan menahan beban kerja yang dapat menyebabkan stress. Maka karyawan akan lebih kuat dalam menjalani perannya di Perusahaan. Selain pengaruh negatif yang diberikan pemberdayaan psikologis juga memberikan pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat dipastikan jika terdapat peningkatan pemberdayaan psikologis maka akan menurunkan keinginan berpindah karyawan. Maka hasil penelitian ini dinyatakan sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya Bella (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dapat menurunkan keinginan berpindah dari karyawan.

3. Pengaruh kepuasan pelatihan (ξ_1) terhadap keterlibatan kerja (η_1) pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis didapatkan bahwa kepuasan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Maka untuk setiap peningkatan kepuasan pelatihan oleh karyawan akan dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Hal ini disebabkan secara alamiah karyawan yang merasa puas dengan pelatihan yang diberikan oleh PT Indo Metro Surya Andola akan menimbulkan kompetensi karyawan untuk dapat bekerja bersama team dan terlibat langsung dengan pengunjung. Selain pengaruh positif

yang diberikan kepuasan pelatihan juga memberikan pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat dipastikan jika terdapat peningkatan kepuasan pelatihan maka akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Maka hasil penelitian ini dinyatakan sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan pelatihan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya Dedy (2019) yaitu menyatakan bahwa kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

4. Pengaruh pemberdayaan psikologis (ξ_2) terhadap keterlibatan kerja (ν_1) pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis didapatkan bahwa pemberdayaan psikologis memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Maka untuk setiap peningkatan kepuasan pelatihan oleh karyawan akan dapat menurunkan keinginan berpindah karyawan. Hal ini disebabkan secara alamiah karyawan yang merasa berdaya secara psikologis akan lebih mapan dalam melayani pelanggan dan menahan beban kerja yang dapat menyebabkan stress. Maka karyawan akan lebih kuat dalam menjalani peranannya di Perusahaan. Selain pengaruh negatif yang diberikan pemberdayaan psikologis juga memberikan pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat dipastikan jika terdapat peningkatan pemberdayaan psikologis maka akan menurunkan keinginan berpindah karyawan. Maka hasil penelitian ini dinyatakan sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya Ni Nyoman & I Gusti (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

5. Pengaruh kepuasan pelatihan (ξ_1) terhadap keinginan berpindah (ν_2) melalui keterlibatan kerja (ν_1) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan pelatihan terhadap keinginan berpindah lebih besar daripada pengaruh langsung kepuasan pelatihan terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja maka dapat disimpulkan kepuasan pelatihan berpengaruh negatif secara langsung terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja. Pengaruh langsung ini berarti nilai kepuasan pelatihan dapat memberikan pengaruh langsung terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh ini bersifat negatif dan signifikan yang artinya pengaruh dari setiap peningkatan kepuasan pelatihan akan menurunkan keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja. Sehingga keterlibatan kerja antar karyawan dan pengunjung akan terjalin dengan baik setelah karyawan mendapatkan kepuasan pelatihan, hal ini lah yang dapat menekan keinginan untuk berpindah. Sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan pelatihan berpengaruh terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola. Hasil penelitian ini didukung oleh Bayu (2017) menyatakan bahwa kepuasan pelatihan berpengaruh terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

6. Pengaruh pemberdayaan psikologis (ξ_2) terhadap keinginan berpindah (ν_2) dengan keterlibatan kerja (ν_1) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Indo Metro Surya Andola.

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari variabel pemberdayaan psikologis terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung pemberdayaan psikologis terhadap keinginan berpindah, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja. Pengaruh tidak langsung ini disebabkan adanya intervensi lebih besar dari variabel mediasi yaitu keterlibatan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Raharja (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap keinginan berpindah melalui keterlibatan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan pelatihan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.
2. Pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.
3. Kepuasan pelatihan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan.
4. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan.
5. Kepuasan pelatihan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dimediasi keterlibatan kerja karyawan.
6. Pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan dimediasi keterlibatan kerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan PT Indo Metro Surya agar dapat mengoptimalkan pelatihan kerja agar karyawan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan.
2. Pihak perusahaan PT Indo Metro Surya agar dapat memperhatikan pemberdayaan psikologis karyawan demi kesiapan mental dalam menjalankan beban kerja.
3. Pihak perusahaan PT Indo Metro Surya agar dapat memberikan pelatihan kerja secara kontinu agar karyawan memiliki bekal yang cukup untuk mampu bekerja dan bersinergi dengan rekan kerjanya.
4. Pihak perusahaan PT Indo Metro Surya agar dapat memberikan maintenance terhadap pemberdayaan psikologis karyawan agar siap untuk menjalin kerjasama dan saling dapat diandalkan.
5. Pihak perusahaan PT Indo Metro Surya agar meminimalisir keinginan berpindah karyawan dengan memberikan kepuasan pelatihan sehingga karyawan mampu bekerja dan bersinergi dengan rekan kerjanya.
6. Pihak perusahaan PT Indo Metro Surya agar meminimalisir keinginan berpindah karyawan dengan memberikan maintenance pemberdayaan psikologis karyawan agar memiliki mental yang kuat.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mampu mempengaruhi keinginan berpindah.

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek lainnya diluar produk yang telah dikaji pada penelitian ini sehingga akan lebih menggambarkan secara luas mengenai keinginan berpindah.
3. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah menggunakan responden dengan skala kecil yaitu sebanyak 73 responden. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan skala responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2017, Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Basu, Swastha. 2009. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Amstrong. 2016. Principles of Marketing Sixteenth Edition Global Edition. England. Pearson Education Limited.
- Kotler, Philip. 2010. Manajemen Pemasaran. Edisi tiga belas Bahasa. Indonesia. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Erlangga.
- M. Guntur, Effendi. 2010. Transformasi Manajemen Pemasaran. Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, Fitriani, Febrianto, Julianda Tomi, 2020. Peran Pelatihan Terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro.
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Giant Pineapple. Derivatif: Jurnal Manajemen, 13.
- Tjiptono. 2012. Strategi Pemasaran, ed. 3, Yogyakarta.