

Analisis Pengaruh Psychological Empowerment, Relational Psychological Contract, dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan Generasi Z = Influence Of Psychological Empowerment, Relational Psychological Contract, Pay Satisfaction On Turnover Intention: The Mediating Role Of Work Engagement Among Generation Z

Hayatul Husna, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920549400&lokasi=lokal>

Abstrak

Kecenderungan generasi Z, yang merupakan kelompok terbaru dalam angkatan kerja, untuk meninggalkan pekerjaan mereka menjadi signifikan baik secara global maupun di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak kepuasan gaji, pemberdayaan psikologis, dan kontrak psikologis relasional terhadap niat berpindah, dengan keterlibatan kerja sebagai mediator. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif yang mengadopsi pendekatan lintas-seksional, data diperoleh dari 220 karyawan generasi Z. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari pemberdayaan psikologis terhadap niat berpindah, sementara kontrak psikologis relasional dan kepuasan gaji tidak memiliki pengaruh langsung. Selain itu, keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara pemberdayaan psikologis, kontrak psikologis relasional, kepuasan gaji, dan niat berpindah.

.....The propensity for Generation Z, the youngest cohort in the workforce, to resign from their positions is significant both globally and within Indonesia. This research endeavors to elucidate the impact of pay satisfaction, psychological empowerment, and relational psychological contract on turnover intention, with work engagement acting as a mediator. Employing a quantitative research design with a cross-sectional approach, data were gathered from 220 Generation Z employees. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was utilized for data analysis. Results reveal a direct effect of psychological empowerment on turnover intention, whereas relational psychological contract and pay satisfaction exhibit no direct influence. Furthermore, work engagement is identified as a mediating factor in the relationship between psychological empowerment, relational psychological contract, pay satisfaction, and turnover intention.