

**PENGARUH PAY SATISFACTION, EMPOWERMENT, DAN
PARTICIPATION AND COMMUNICATION TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT DYNAPLAST DENGAN
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN
SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI**



SKRIPSI

Gregorius Ricky Dewanto

00000057830

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2024

**PENGARUH PAY SATISFACTION, EMPOWERMENT, DAN
PARTICIPATION AND COMMUNICATION TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT DYNAPLAST DENGAN
WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN
SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Gregorius Ricky Dewanto

00000057830

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2024

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gregorius Ricky Dewanto

NIM : 00000057830

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S1

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Pay Satisfaction*, *Empowerment*, dan *Participation and Communication* terhadap *Turnover Intention* di PT Dynaplast dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi dan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia :

- ☒ Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- ☐ Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*) **.
- ☐ Lainnya, pilih salah satu:
 - ☐ Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - ☐ Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun.

Tangerang, 28 November 2024



(Gregorius Ricky Dewanto)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Pay Satisfaction*, *Empowerment* , dan *Participation and Communication* terhadap *Turnover Intention* di PT Dynaplast dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi dan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi

Oleh

Nama : Gregorius Ricky Dewanto

NIM : 00000057830

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

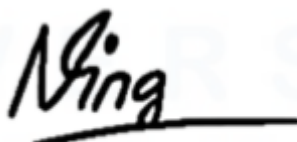
Telah disetujui untuk disajikan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara
Tangerang, 28 November 2024

Dosen Pembimbing



Dr. J. Johnny Natsu Prihanto, M.M.,
036056102

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M
0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Pay Satisfaction*, *Empowerment*, dan *Participation and Communication* terhadap *Turnover Intention* di PT Dynaplast dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi dan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi

Oleh

Nama : Gregorius Ricky Dewanto
NIM : 00000057830
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Jumat, 6 Desember 2024

Pukul 08.00 s.d 09.30 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Ika Yanuarti, S.E., M.S.F, CSA
0708017601

Pembimbing



Dr. J. Johny Natu Prihanto, M.M.

036056102

Penguji



Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIQaR
0305027607

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M.
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gregorius Ricky Dewanto

NIM : 00000057830

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S1

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Pay Satisfaction*, *Empowerment*, dan *Participation and Communication* terhadap *Turnover Intention* di PT Dynaplast dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi dan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori *Knowledge Center* sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.

Tangerang, 28 November 2024



(Gregorius Ricky Dewanto)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pay Satisfaction, Empowerment, dan Participation and Communication terhadap Turnover Intention di PT Dynaplast dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi dan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderasi*" dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Multimedia Nusantara. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi akademis dalam bidang manajemen, khususnya terkait dengan transformasi digital dan manajemen sumber daya manusia di sektor industri manufaktur.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ninok Leksono M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.
3. Purnamaningsih S.E., M.S.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara.
4. Dr. J. Johny Natu Prihanto, M.M., selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga terselesainya tugas akhir ini.
5. Bapak Budi, Bapak Dadang, Ibu Irma, Mas Aldo, Pak Miko, dan Pak Mugi serta seluruh responden karyawan di PT Dynaplast yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian yang disebarkan peneliti.

6. Keluarga saya terutama kedua orang tua yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
7. Seluruh teman-teman seperjuangan yang turut membantu penulis dalam dukungan dan semangat sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penulisan laporan skripsi berlangsung.
8. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan peneliti satu per satu yang ikut terlibat dan mendukung dalam penyusunan skripsi.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, praktik industri, dan referensi akademik selanjutnya. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam laporan penelitian ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan agar penelitian yang sama di kemudian hari dapat jauh lebih baik.

Tangerang, 28 November 2024



(Gregorius Ricky Dewanto)

PENGARUH PAY SATISFACTION, EMPOWERMENT, DAN PARTICIPATION AND COMMUNICATION TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT DYNAPLAST DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Gregorius Ricky Dewanto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja karyawan di PT Dynaplast pada era transformasi digital dan Industri 5.0. Masalah utama penelitian adalah tantangan manajemen SDM yang berdampak pada variabel dependen, termasuk stagnasi promosi jabatan, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja seperti kebisingan dan polusi, serta masalah dalam sistem pemberdayaan karyawan. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Total responden sebanyak 147 karyawan tetap dari 150 calon responden, ditentukan melalui teknik stratified sampling di PT Dynaplast. Periode pengumpulan data berlangsung selama dua bulan (Oktober-November). Seluruh kuesioner yang disebarakan dapat digunakan, dilengkapi observasi langsung dan data sekunder dari departemen HR. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Smart PLS. Variabel penelitian meliputi kepuasan gaji, pemberdayaan, partisipasi-komunikasi sebagai variabel independen, keterlibatan kerja sebagai mediasi, efikasi diri sebagai moderasi, dan niat pindah kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepuasan gaji dan partisipasi-komunikasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, serta keterlibatan kerja memediasi hubungan variabel tersebut dengan niat pindah kerja karyawan secara signifikan. Sementara pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, dan keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan pemberdayaan dengan niat pindah kerja. Terakhir, efikasi diri terbukti memoderasi hubungan keterlibatan kerja dengan niat pindah kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pihak manajemen untuk menurunkan niat pindah kerja karyawan melalui peningkatan kepuasan gaji, pemberdayaan, dan partisipasi-komunikasi. Kebaruan dari penelitian ini adalah variabel efikasi diri sebagai moderator dalam model hubungan antara keterlibatan kerja dan niat pindah kerja karyawan pada industri manufaktur di Indonesia.

Kata kunci: Niat Pindah Kerja, Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri, Pemberdayaan, Praktik HRM, Industri Manufaktur

***THE EFFECT OF SALARY SATISFACTION, EMPOWERMENT,
AND PARTICIPATION & COMMUNICATION ON TURNOVER
INTENTION AT PT DYNAPLAST WITH WORK ENGAGEMENT
AS A MEDIATING VARIABLE AND SELF-EFFICACY AS A
MODERATING VARIABLE***

Gregorius Ricky Dewanto

ABSTRACT (English)

This research aims to analyze the factors that influence employee turnover intention at PT Dynaplast in the era of digital transformation and Industry 5.0. The main research problem is the challenge of human resource management that impacts the dependent variables, including stagnation in job promotion, dissatisfaction with the work environment such as noise and pollution, and issues in the employee empowerment system. The research methodology uses a quantitative approach with a survey method. The total respondents were 147 permanent employees out of 150 potential respondents, determined through a stratified sampling technique at PT Dynaplast. The data collection period lasted for two months (October-November). All distributed questionnaires were usable, complemented by direct observations and secondary data from the HR department. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS software. The research variables include pay satisfaction, empowerment, participation-communication as independent variables, work engagement as a mediator, self-efficacy as a moderator, and employee turnover intention as the dependent variable. The research findings revealed that pay satisfaction and participation-communication significantly influence work engagement, with work engagement significantly mediating their relationship to turnover intention. Meanwhile, empowerment has no effect on work engagement, and work engagement does not mediate the relationship between empowerment and turnover intention. Finally, self-efficacy is proven to moderate the relationship between work engagement and employee turnover intention. This study contributes to management to reduce employee turnover intention through increasing salary satisfaction, empowerment, and communication-participation. The novelty of this research is the self-efficacy variable as a moderator in the relationship model between work engagement and employee turnover intention in the manufacturing industry in Indonesia.

Keywords: Turnover Intention, Work Engagement, Self-Efficacy, HRM Practices, Manufacturing Industry

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT (English).....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
1.4.1 Manfaat Akademis.....	19
1.4.2 Manfaat Praktis.....	19
1.5 Batasan Penelitian.....	20
1.6 Sistematika Penulisan.....	20
BAB II	
LANDASAN TEORI.....	22
2.1 Tinjauan Teori.....	22
2.1.1 Manajemen.....	22
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3 Kepuasan Gaji (Pay Satisfaction).....	25
2.1.4 Pemberdayaan (Empowerment).....	26
2.1.5 Partisipasi dan Komunikasi (Participation and Communication).....	27
2.1.6 Keterlibatan Kerja (Work Engagement).....	29
2.1.7 Efikasi Diri (Self-Efficacy).....	31
2.1.8 Niat Pindah Kerja Karyawan (Turnover Intention).....	33
2.2 Model Penelitian.....	34
2.3 Hipotesis.....	36
2.3.1 Pengaruh Pay Satisfaction terhadap Work Engagement.....	36
2.3.2 Pengaruh Empowerment terhadap Work Engagement.....	38
2.3.3 Pengaruh Participation and Communication terhadap Work	

Engagement.....	39
2.3.4 Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention.....	40
2.3.5 Peran Mediasi Work Engagement pada Hubungan antara Pay Satisfaction dan Turnover Intention.....	42
2.3.6 Peran Mediasi Work Engagement pada Hubungan antara Empowerment dan Turnover Intention.....	43
2.3.7 Peran Mediasi Work Engagement pada Hubungan antara Participation and Communication dengan Turnover Intention.....	44
2.3.8 Peran Moderasi Self-Efficacy pada Hubungan antara Work Engagement dan Turnover Intention.....	46
2.4 Penelitian Terdahulu.....	48
BAB III.....	55
METODOLOGI PENELITIAN.....	55
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
3.1.1 Profil Perusahaan.....	55
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	56
3.1.3 Produk PT. Dynaplast.....	58
3.1.4 Struktur Organisasi PT. Dynaplast Jatake.....	58
3.2 Desain Penelitian.....	59
3.2.1 Data Penelitian.....	59
3.2.2 Metode Penelitian.....	60
3.2.3 Jenis Penelitian.....	61
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	62
3.3.1 Populasi.....	62
3.3.2 Sampel.....	62
3.3.3 Sampling Size.....	65
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data.....	65
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	65
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	66
3.6 Teknik Analisis Data.....	71
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
3.6.1.1 Uji Validitas.....	71
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	73
3.7 Analisis Data Penelitian.....	74
3.7.1 SEM (Structural Equation Model).....	74
3.7.2 Proses dalam Tahapan Structural Equation Modeling (SEM).....	76
3.8 Model Jalur PLS.....	77
3.8.1 Outer Model (Measurement Model).....	77

3.8.2 Inner Model (Structural Model).....	78
3.9 Kecocokan Model Pengukuran.....	79
3.9.1 Kecocokan Model Pengukuran Outer Model.....	79
3.9.2 Kecocokan Model Pengukuran Inner Model.....	80
3.10 Hasil Uji Mediasi.....	82
3.11 Uji Hipotesis.....	82
BAB IV.....	84
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1 Deskripsi Profil Responden.....	84
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	86
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi.....	87
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	88
4.2 Analisa Deskriptif.....	88
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	88
4.2.1.1 Pay Satisfaction.....	89
4.2.1.2 Empowerment.....	91
4.2.1.3 Participation and Communication.....	92
4.2.1.4 Work Engagement.....	94
4.2.1.5 Self-Efficacy.....	95
4.2.1.6 Turnover Intention.....	97
4.3 Uji Instrumen Pre-Test.....	98
4.3.1 Uji Validitas Pre-Test.....	99
4.3.2 Uji Validitas Pre-test.....	100
4.3.3 Uji Reliabilitas Pre-test.....	102
4.4 Kecocokan Model (PLS-SEM).....	104
4.4.1 Uji Outer Model (Measurement Model).....	104
4.4.1.1 Convergent Validity.....	105
4.4.1.2 Discriminant Validity.....	107
4.4.1.3 Reliability.....	109
4.4.2 Uji Inner Model (Structural Model).....	110
4.4.2.1 Indicator Collinearity.....	110
4.4.2.2 T-Statistics.....	111
4.4.2.3 Nilai R-square (R^2).....	112
4.4.2.4 Nilai f-squares.....	113
4.4.2.5 Q^2 Predictive Relevance.....	115
4.4.2.6 Goodness-of-fit (GoF).....	115
4.4.2.7 Hasil Uji Mediasi.....	116

4.4.2.8 Uji Hipotesis.....	118
4.5 Pembahasan Uji Hipotesis.....	119
4.6 Implikasi Manajerial.....	131
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN.....	149
5.1 Simpulan.....	149
5.2 Saran.....	150
5.2.1 Saran bagi Perusahaan.....	150
5.2.2 Saran bagi Penelitian Berikutnya.....	153
DAFTAR PUSTAKA.....	155
LAMPIRAN.....	162



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	68
Tabel 3.2 Tabel Kriteria Uji Validitas.....	72
Tabel 3.3 Tabel Kriteria Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.1 Rata-rata (mean) Interval.....	89
Tabel 4.2 Penilaian Responden terhadap Variabel Pay Satisfaction.....	89
Tabel 4.3 Penilaian Responden terhadap Variabel Empowerment.....	91
Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap Variabel Participation and Communication.....	92
Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Variabel Work Engagement.....	94
Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap Variabel Self Efficacy.....	95
Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Variabel Turnover Intention.....	97
Tabel 4.8 Kriteria Validitas.....	99
Tabel 4.9 Tabel Uji Validitas Pre-test.....	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Pre-Test.....	102
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loadings) Main-Test.....	105
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Konvergen (Average Variance Extracted).....	106
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loadings) Main Test.....	107
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion).....	108
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha, Composite Reliability, rho_A) Main Test.....	109
Tabel 4.16 Hasil Indicator Collinearity.....	110
Tabel 4.17 Hasil T-Statistics.....	111
Tabel 4.18 Tabel Nilai R-square.....	112
Tabel 4.19 Hasil Uji f^2 effect size.....	114
Tabel 4.20 Hasil Uji Q-Square (Q^2).....	115
Tabel 4.21 Specific Indirect Effect.....	117
Tabel 4.22 Hasil Pengolahan Bootstrapping PLS-SEM.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produktivitas Tenaga Kerja.....	1
Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan Dynaplast tahun 2022-2024.....	4
Gambar 1.3 Hasil Kuesioner Tingkat Kebisingan.....	5
Gambar 1.4 Jadwal 7 Regu Karyawan Produksi (Injection).....	6
Gambar 1.5 Hasil Responden Sirkulasi Udara.....	7
Gambar 1.6 Hasil Responden Tingkat Kesejukan Udara.....	8
Gambar 1.7 Hasil Responden Polusi Pabrik.....	8
Gambar 1.8 Jumlah Persentase Turnover Rate Tahun 2019-2024.....	9
Gambar 1.9 Jumlah Total Karyawan Tahun 2019-2024.....	10
Gambar 1.10 Hasil Responden Gaji.....	12
Gambar 1.11 Hasil Responden Fasilitas.....	12
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	35
Gambar 3.1 Logo PT. Dynaplast Tbk.....	55
Gambar 3.2 Logo PT. Dynapack Indonesia.....	56
Gambar 3.3 Produk PT. Dynaplast.....	58
Gambar 3.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
Gambar 3.5 Six-Stage Process for Structural Equation Modeling.....	75
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	85
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	86
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi.....	87
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	88
Gambar 4.6 Olahan Data SEM.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Persentase Turnitin.....	162
Lampiran 2. Formulir Bimbingan.....	164
Lampiran 3. CV.....	166
Lampiran 4. Jurnal Utama.....	168
Lampiran 5. Kuesioner.....	188
Lampiran 6. Lainnya.....	198

