

RINGKASAN SKRIPSI

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION
DENGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMEDIASI**

(Studi Kasus pada PT. Vads Indonesia)



Disusun Oleh :

Rivan Ridhany Putra

2118 30217

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

1 JULI 2022

TUGAS AKHIR

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
DENGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI KASUS PADA PT.VADS INDONESIA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RIVAN RIDHANY PUTRA

Nomor Induk Mahasiswa: 211830217

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 1 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Penguji



Heni Kusumawati, S.E., M.Si.

Yogyakarta, 1 Juli 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah agar untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention* dengan *psychological capital* sebagai mediasi. Sampel penelitian ini diperoleh dari karyawan PT.Vads Indonesia dengan jumlah 110 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data penelitian didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan *google form* serta data yang diperoleh kemudian diolah dengan SmartPLS dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee retention*. Selain itu, dalam uji mediasi diketahui bahwa *psychological capital* tidak memediasi hubungan antara *employee engagement* terhadap *employee retention*. Kemudian hasil dari penelitian ini dapat menjadikan usaha perusahaan PT.Vads Indonesia untuk lebih memperhatikan dalam mengembangkan program *employee engagement* dan *employee retention* secara berkelanjutan untuk menghadapi masalah *turnover* karyawan.

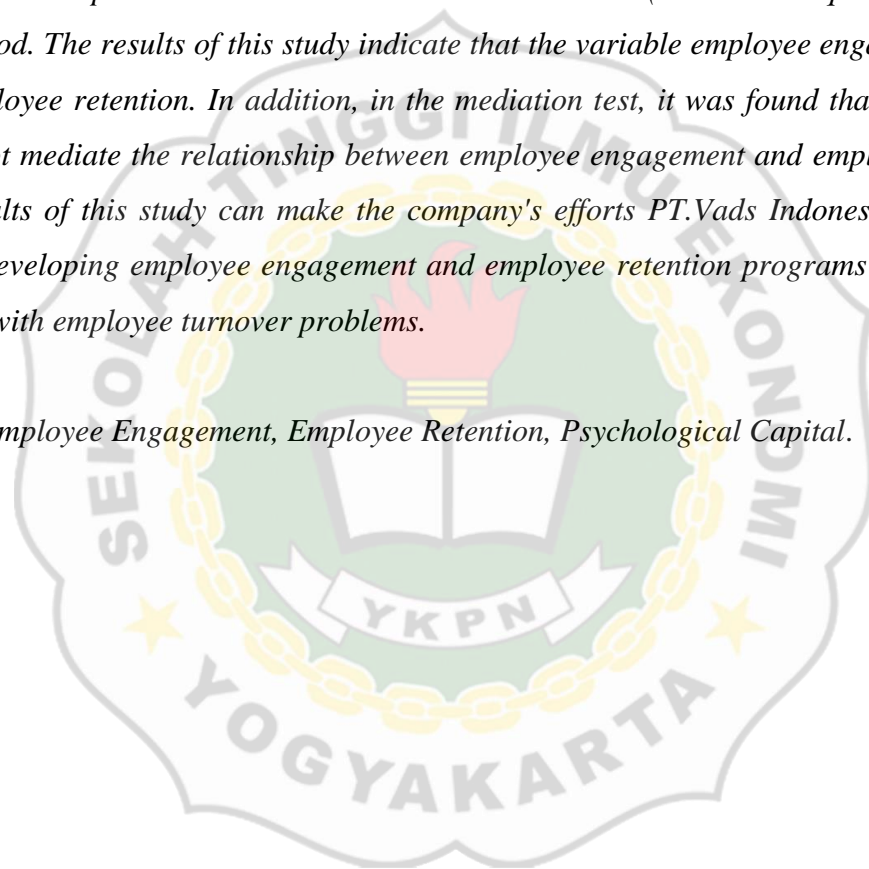
Kata kunci: *Employee Engagement, Employee Retention, Psychological Capital.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of employee engagement on employee retention with psychological capital as a mediation. The sample of this study was obtained from employees of PT.Vads Indonesia with a total of 110 respondents. In this study using quantitative methods and research data obtained through questionnaires distributed using google form and the data obtained were then processed with SmartPLS with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that the variable employee engagement has no effect on employee retention. In addition, in the mediation test, it was found that psychological capital did not mediate the relationship between employee engagement and employee retention. Then the results of this study can make the company's efforts PT.Vads Indonesia to pay more attention to developing employee engagement and employee retention programs on an ongoing basis to deal with employee turnover problems.

Keywords: *Employee Engagement, Employee Retention, Psychological Capital.*



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG

Teori mengenai keterlibatan karyawan telah mendapatkan pengakuan di kalangan psikolog kesehatan yang profesional karena memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan otoritas karyawan di tempat kerja (Shuck et al., 2011). Secara tidak sadar, sebagian dari seluruh tenaga kerja berpikir bahwa kebijakan keterlibatan kerja akan membantu memaksimalkan tingkat kepuasan mereka secara umum (Ravanipour et al., 2015). Peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan yang ada pada diri para pekerja membuatnya lebih bersemangat dan berenergi daripada pekerja yang tidak terlibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam studi Luthans (2003) merekomendasikan bahwa pekerja yang terlibat ini sangat kreatif dan organisasi diharuskan untuk menyalurkan potensi mereka sedemikian rupa sehingga dapat merangsang kesejahteraan dan mengontrol pekerjaan mereka. Meskipun hubungan antara kepuasan dan efisiensi tidak bisa dijelaskan, namun ada kesamaan umum juga, bahwa seorang karyawan yang bahagia termasuk pekerja yang produktif (Biswas-Diener et al., 2004).

LANDASAN TEORI

Motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Abraham Maslow (1954) berpikir bahwa orang pada umumnya memiliki dorongan yang berkembang dan memiliki potensi besar. Maslow menciptakan model hierarki kebutuhan sistem, yang merupakan pola yang sering digunakan untuk menggambarkan motivasi manusia.

PENGERTIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Employee engagement merupakan sifat dalam membangun berbagai dimensi. Hal ini membuat individu dapat menyalurkan ekspresi (fisik, emosional, dan kognitif) dalam pekerjaan mereka (May et al., 2004). Karyawan yang terlibat memiliki kecenderungan dalam menunjukkan hasil organisasi yang positif yang meliputi peningkatan penghasilan, kepuasan pelanggan, efisiensi, dan niat berpindah lebih rendah (Harter, 2003), komitmen organisasi yang tinggi (Schaufeli, 2004), dan kepuasan dalam bekerja (Demerouti, 2008).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

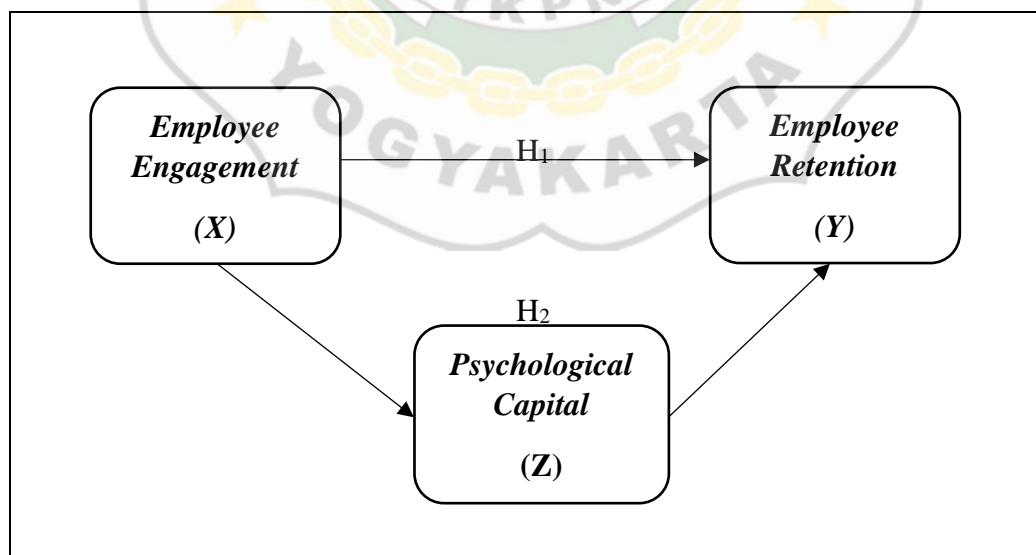
PENGERTIAN *EMPLOYEE RETENTION*

Employee retention merupakan usaha atau rencana dari pihak perusahaan untuk mempertahankan staf dan karyawan (Armstrong, 2006). Strategi retensi karyawan didefinisikan oleh serangkaian tindakan yang diambil untuk mempertahankan pekerja setelah mereka diterima bekerja. Perusahaan telah melakukan langkah-langkah untuk mempertahankan karyawannya (Mahal, 2012). Dan perusahaan mengambil langkah-langkah opsional untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dan keinginan untuk bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama (Idris, 2014).

PENGERTIAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Psychological capital adalah modal psikologis adalah kondisi psikologis yang bersifat positif dari individu yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans, 2004). Hal ini dapat didefinisikan sebagai perkembangan yang positif pada individu yang terkait dengan “siapa anda” dan “anda bisa menjadi apa” (Luthans, 2007).

KERANGKA PENELITIAN



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi *Psychological Capital* pada karyawan PT. Vads Indonesia. Responden penelitian yang digunakan yaitu staf dan karyawan PT. Vads Indonesia. Peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagai data untuk penelitian. Metode penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu suatu teknik pemilihan sampel dengan suatu kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Kriteria responden penelitian yang digunakan yaitu staf dan karyawan PT. Vads Indonesia. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dengan *kuesioner*. Data didapat dari *kuesioner* yang diedarkan secara langsung ke responden dalam bentuk digital (*google form*). Model yang digunakan untuk mengukur setiap butir pernyataan yaitu menggunakan *Skala Likert*, peneliti menggunakan (*Partial Least Square*) sebagai alat uji metode.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement*

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Algifari, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu :

- a. *Employee Retention*
- b. *Psychological Capital*

METODE DAN TEKNIK ANALISIS

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai ketepatan pengukuran agar diperoleh hasil yang valid (Ghozali, 2018). Data yang valid diperoleh ketika peralatan yang digunakan untuk mengukur data telah divalidasi keakuratannya. Dikatakan valid dalam penelitian yang menggunakan uji validitas jika nilai pernyataan tersebut mendapat signifikansi $< 0,05$. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$, *kuesioner* mungkin tidak valid.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menilai keakuratan instrumen yang diteliti dalam penelitian (Ghozali, 2018), kemudian untuk memverifikasi keandalan data penelitian harus dilakukan dengan *cronbach alpha* minimal 0,7 untuk model struktural konfirmatori.

3. Uji Multikolinearitas

Alat berikut digunakan untuk menilai dan menganalisis apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika variabel independen sangat berkorelasi, ia akan berinteraksi dengan variabel yang diberikan. Nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya. Jika nilai VIF < 10.000 dan nilai *tolarance* mendekati 1 atau lebih dari 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol (0) dan satu (1). Jika nilai R² mendekati atau sama dengan satu (1), maka dikatakan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat (Algifari, 2016).

5. *Path Coefficients* (Uji T)

Tujuan dari uji t ini adalah untuk menilai data disetiap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen (Algifari, 2016). Pengujian ini dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa pengaruh atau tidak berpengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berkaitan dengan hal tersebut dapat diambil keputusan jika tingkat nilai probabilitas yang didapat < 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen, sedangkan bila nilai probabilitasnya > 0,05 maka dapat diambil keputusan bahwa variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.

6. *Predictive Relevance* (Q²)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Q^2 menilai seberapa efektif model menghasilkan nilai yang diamati serta parameter yang diperkirakan. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model tersebut secara prediktif relevan, sedangkan nilai 0 menunjukkan bahwa model tersebut tidak relevan (Ghozali, 2016).

7. Uji Model Fit (SRMR)

Uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan secara statistik dengan menghitung nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t, jika SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) dinyatakan $< 0,10$ maka dikatakan layak. Perhitungan statistik dianggap signifikan secara statistik.

8. Uji Mediasi

Mediasi penuh terjadi ketika variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap dependen. Namun mediasi parsial terjadi ketika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. Variabel dengan *P-value* $< 0,05$, maka bisa dinyatakan bahwa variabel berhasil memediasi yang bisa diketahui pada tabel *specific indirect effect* (Sofyan, 2016).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
Jumlah Responden	100	100%
Usia		
21 – 30	25	22,7%
31 – 40	60	54,5%
41 – 50	25	22,7%
Total	110 Responden	100%
Pekerjaan		
Call Center	14	12,7%
Sales	31	28,2%
Customer Service	31	28,2%
Telemarketing	34	30,9%

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Total	110 Responden	100%
-------	---------------	------

2. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Konvergen

Var.	<i>Outer Loading</i>			Status	Syarat
	EE	ER	PC		
EE1	0,840			valid	<i>Outer Loading</i> \geq 0,70
EE2	0,863				
EE3	0,883				
EE4	0,802				
EE5	0,887				
EE6	0,883				
EE7	0,889				
ER1		0,909			
ER2		0,712			
ER3		0,847			
ER4		0,826			
PC1			0,825		
PC2			0,835		
PC3			0,919		
PC4			0,826		
PC5			0,812		
PC7			0,833		
PC9			0,766		

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*)

Indikator Variabel	Discriminant Validity			Status	Syarat
	EE	ER	PC		
EE	0,865			valid	Nilai <i>Cross Loading</i> diagonal semua variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai <i>Cross Loading</i> di bawahnya
ER	0,134	0,827			
PC	0,038	-0,117	0,832		

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil Uji Validitas Diskriminan (AVE)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	AVE	Status	Syarat
EE	0.747	valid	Nilai Average Variance Exctracted > 0.50
ER	0.683		
PC	0.692		

Sumber : Data primer yang diolah

3. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status	Syarat
EE	0.945	0.954	Reliabel	Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70
ER	0.851	0.896		
PC	0.937	0.940		

Sumber : Data primer yang diolah

4. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	EE	ER	PC
EE		1.001	1
ER			
PC		1.001	

Sumber : Data primer yang diolah

5. Uji R²

Hasil Uji R²

	R Square	R Square Adjusted
ER	0.033	0.015

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PC	0.001	-0.008
----	-------	--------

Sumber : Data primer yang diolah

6. Uji Q²

Hasil Uji Q²

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)
EE	
ER	-0.028
PC	-0.005

Sumber : Data primer yang diolah

7. Uji SRMR

Hasil Uji SRMR

Model	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.064	0.064

Sumber : Data primer yang diolah

8. Path Coefficients

Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (Beta)	T Statistics	P Values	Hasil
Employee Engagement => Employee Retention	0.138	0.923	0.356	ditolak

Sumber : Data primer yang diolah

9. Path Coefficients

Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (Beta)	T Statistics	P Values	Hasil
Employee Engagement => Employee Retention	0.138	0.923	0.356	ditolak

Sumber : Data primer yang diolah

10. Uji Mediasi

Hasil Uji Mediasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hipotesis	Original Sample (Beta)	T Statistics	P Values	Hasil
Employee Engagement => Psychological Capital => Employee Retention	-0.005	0.152	0.879	ditolak

Sumber : Data primer yang diolah

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention*

Setelah melewati tahap pengujian data, hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada H1 yaitu, variabel employee engagement terhadap employee retention pada pengujian uji t ditolak karena tidak berpengaruh terhadap employee retention dengan nilai P Value sebesar 0,356 lebih dari $\alpha = 0,05$.

Karyawan PT.Vads Indonesia menilai perusahaan tersebut kurang efektif dalam mempertahankan karyawannya, sehingga karyawan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan. Peneliti menduga bahwa kemungkinan objek penelitian tidak sama dengan objek penelitian terdahulu, sehingga dengan hipotesis yang sama tidak terbukti pada perusahaan ini, yaitu H1 ditolak employee engagement tidak berpengaruh terhadap employee retention.

Disamping itu, hasil pengakuan karyawan di perusahaan Vads, mereka percaya bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan tidak memadai dan tidak memenuhi kebutuhan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Peneliti menduga ketidakmampuan karyawan untuk bekerja dengan baik tersebut memunculkan perasaan tidak berdedikasi kepada perusahaan. Rasa tidak berdedikasi mengurangi rasa keterikatan karyawan (*engagement*) kepada perusahaan, yang pada akhirnya menyebabkan perusahaan tidak dapat meretensi karyawannya. Penelitian Haider et al (2015) mendukung kondisi ini, pelatihan dan pengembangan tidak meningkatkan retensi karyawan, terutama apabila pelatihan dan pengembangan dilakukan secara tidak tepat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention* dengan *Psychological Capital* sebagai Mediasi

Bedasarkan hasil dari pengujian data, hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada H2 yaitu, variabel *employee engagement* terhadap *employee retention* dengan *psychological capital* sebagai mediasi pada pengujian uji t ditolak karena tidak memediasi dengan P Value sebesar 0,879 lebih dari $\alpha = 0,05$.

Salah satu penyebab tidak signifikan ini karena, menurut Flammer (2001), proses psikologi muncul sebagai akibat dari dampak kepercayaan diri pada manusia, salah satunya adalah proses motivasi. Sebagian besar motivasi manusia didasarkan pada faktor kognitif, dan ada tiga jenis motivator kognitif yang didukung oleh tiga hipotesis terpisah. Tujuan yang bisa diketahui adalah salah satu motivator ini, dan Goal Theory digunakan. Menurutnya, motivasi yang berorientasi pada tujuan mungkin memerlukan proses perbandingan kognitif. Karyawan yang percaya bahwa mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka jika mereka terus bekerja untuk perusahaan mereka saat ini (Vads Indonesia) dan akan mempertimbangkan untuk mengejar kesempatan mereka di perusahaan lain. Ini mungkin menjelaskan mengapa peningkatan modal psikologis karyawan tidak menghasilkan peningkatan besar dalam hubungan mereka dengan pekerjaan mereka. Hal ini merupakan salah satu alasan mengapa modal psikologis memiliki pengaruh yang kecil terhadap retensi karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Tóth et al (2014) tentang sumber daya pribadi dan keterlibatan kerja di antara karyawan berbasis pengetahuan, dengan target responden adalah 103 lulusan universitas Finlandia Selatan yang mewakili pekerja dengan basis pengetahuan dalam berbagai pekerjaan. Temuannya menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki sedikit pengaruh pada retensi karyawan. Menurut Aprillia et al (2015) yang telah melakukan penelitian dengan sampel sebanyak 45 orang anggota DPRD Kota Surakarta selama masa jabatan 2014-2019, dengan kesimpulan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Mayoritas karyawan berpendapat bahwa retensi karyawan dapat dinilai dari segi suatu organisasi tersebut apakah memberikan manfaat pada karyawan bekerja di organisasi tersebut ataukah tidak. Pada kasus ini karyawan yang tidak dapat mengendalikan pekerjaannya secara internal diyakini bahwa setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kurang efektif dan efisien. Hal ini menyebabkan pindahnya karyawan ke tempat lain, karena mereka tidak tahu bagaimana mengendalikan situasi stres dan tekanan di tempat kerja secara mandiri dan bagaimana bersikap positif tentang perubahan baru di kehidupan kerja. Selain itu pada penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa modal psikologi kurang mampu memediasi keterikatan karyawan dan retensi karyawan, karena tingkat harapan, ketangguhan, dan optimisme pekerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan hidup mereka secara keseluruhan (Ashraf & Siddiqui, 2020).

Modal psikologi pada karyawan PT.Vads Indonesia tidak memediasi usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Menurut para ahli yang dikemukakan oleh Sukanto (2017) berpendapat bahwa pendekatan pada dimensi perilaku positif yang dapat mengoptimalkan potensi karyawan agar membantu kinerja suatu organisasi, sehingga diduga karyawan yang terlibat pada penelitian kurang memiliki semangat bekerja atau resah saat memiliki pekerjaan yang tidak cocok pada bidang kemampuannya. Berkaitan dengan hal tersebut membuktikan H2 ditolak bahwa psychological capital tidak memediasi pengaruh employee engagement terhadap employee retention.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan VADS Indonesia dan peneliti selanjutnya :

1. Saran untuk PT Vads Indonesia

Dari hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan usaha perusahaan dalam mengembangkan program employee engagement dan employee retention untuk PT.Vads Indonesia, terutama pada dimensi-dimensi employee retention yang menurut responden atau karyawan masih kurang memuaskan. PT. Vads Indonesia kedepannya diharapkan mampu meningkatkan keterikatan karyawan dan retensi karyawan, karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan. Seperti memberikan bonus atau reward pada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan, membangun lingkungan pekerjaan dengan karyawan dengan suasana yang menyenangkan, melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan agar termotivasi pada bidang pekerjaannya, dan membuat program training untuk meningkatkan potensi pada karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini dapat dikatakan belum sempurna dikarenakan masih terdapat dimensi pada variabel independen yang dalam uji t ditolak. Selain itu agar data yang diperoleh lebih akurat serta dapat memperluas wawasan penelitian, kemudian saran dari peneliti selanjutnya menambah variabel penjelas pada variabel independen seperti kontrol pekerjaan, kepuasan kerja, dan pelatihan. Saran selanjutnya diharapkan menggunakan uji beda dan responden yang proporsional terhadap jumlah populasi setiap regional sehingga data yang diperoleh akan lebih akurat pada saat proses mengolah data.

3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu pengumpulan responden yang lama bahkan peneliti sudah meminta bantuan pada beberapa karyawan PT. Vads Indonesia untuk membagikan kuesioner kepada rekan kerjanya di berbagai cabang yaitu daerah Yogyakarta sehingga beberapa tidak merespon. Oleh karena itu peneliti mencari responden Vads di sosial media seperti instagram untuk mencari kontak karyawan Vads agar mempermudah peneliti dalam mengumpulkan responden.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Alder, J. (2015). *The Human Rights Act 1998* (pp. 487–513). https://doi.org/10.1007/978-1-137-47492-6_22
- Algifari, (2013). *Statistika Induktif: Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Algifari, (2016). *Mengukur Kualitas Layanan dengan Indeks Kepuasan, Metode Importance Performance Analysis (IPA) dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE.
- Algifari, (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Aprillia, A., Cicilia, O., & Sergius, R. (2015). The Effectiveness of Fraud Triangle on Detecting Fraudulent Financial Statement: using Beneish Model and the Case of Special Companies. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 786. <https://doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6621>
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashraf, T., & Siddiqui, D. (2020). The Impact of Employee Engagement on Employee Retention: The Role of Psychological Capital, Control at Work, General Well-Being and Job Satisfaction. *Human Resource Research*, 4, 67. <https://doi.org/10.5296/hrr.v4i1.16477>
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Biswas-Diener, R., Diener, E., & Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133, 18–25. <https://doi.org/10.1162/001152604323049352>
- Chin, Wynne W. 1998. *The partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher. University of Huston.
- De Lange, A., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I Stay or Should I Go? Examining Longitudinal Relations among Job Resources and Work Engagement for Stayers versus Movers. *Work & Stress*, 22, 201–223. <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>
- Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Festing, M., & Schäfer, L. (2013). Generational Challenges to Talent Management: A Framework for Talent Retention based on The Psychological-Contract Perspective. *Journal of World Business*. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.010>
- Flammer, A. (2001). Self-Efficacy. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 13812–13815). <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01726-5>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gupta, M. (2017). Gupta, M., Naqvi, N., Kumar, P. (2017). I AMF – Centralized Database of Arbuscular Mycorrhizal Distribution, Phylogeny and Taxonomy. *Journal of Recent Advances in Applied Sciences*, 30 (1). 1—5 < <http://www.jraas.org/> >. *Journal of Recent Advances in Sciences*, 30.
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C., Bin, R., Yusoff, M., Malik, M., Aamir, A., Arif, A., Naveed, S., & Tariq, F. (2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 63–69.
- Hamner, W. Clay and D. Organ, 2005. *Organizational Behavior An A22cipscholoiroach*. Dallas: Business Publications.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2016. *Analisis Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Harter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). Well-being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, 2.
- Hui, Q., Lou, L., Cao, X., & He, H. (2014). Empirical Research on the Influence of Sense of Control on Psychological Capital. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02, 1–11. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.21001>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, K., Luthans, B., & Palmer, N. (2016). A Positive Approach to Management Education: The Relationship between Academic PsyCap and Student Engagement. *Journal of Management Development*, 35, 1098–1118. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2015-0091>
- Maslow, Abraham H., 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta*.
- May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Nguyen, H. (2013). GenEdSpecEdCollaboration IssuesinTchrEd.
- Peterson, S., & Luthans, F. (2003). The Positive Impact of Development of Hopeful Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 26–31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
- Ravanipour, M., Bahreini, M., & Ravanipour, M. (2015). Exploring Nursing Students' Experience of Peer Learning in Clinical Practice. *Journal of Education and Health Promotion*, 4, 46. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.157233>
- Richman, A., Civian, J., Shannon, L., Hill, E., & Brennan, R. (2008). The Relationship of Perceived Flexibility, Supportive Work-Life Policies, and Use of Formal Flexible Arrangements and Occasional Flexibility to Employee Engagement and Expected Retention. *Community Work & Family*, 11, 183–197. <https://doi.org/10.1080/13668800802050350>
- Schaufeli, W. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shuck, B., Rocco, T., & Albornoz, C. (2011). Exploring Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35, 300–325. <https://doi.org/10.1108/03090591111128306>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukamto, M. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma (JP)*, 2(2), 340–350. <https://doi.org/10.30872/jp.v2i2.364>
- Tinline, G., & Crowe, K. (2010). Improving Employee Engagement and Wellbeing in an NHS Trust. *Strategic HR Review*, 9, 19–24. <https://doi.org/10.1108/14754391011022226>
- Tóth, B., Weynants, M., Nemes, A., Makó, A., Bilas, G., & Tóth, G. (2014). New Generation of Hydraulic Pedotransfer Functions for Europe. *European Journal of Soil Science*, 66. <https://doi.org/10.1111/ejss.12192>
- Vigoda-Gadot, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior - J VOCAT BEHAV*, 57, 326–347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wallace, Patricia, Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan, 2007. Introduction to Psychology. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.

