

Pengaruh Variasi Kerja, Pemberdayaan, Persepsi Terhadap Janji Pada Dampak Niat Pekerja pada PT BCA di Surabaya

Syafira Salsabila Yahya

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, STIE Mahardika Surabaya

*Penulis. Email: Syafira.sy07@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung Variasi Kerja, Pemberdayaan, Persepsi, dan Janji terhadap Niat Pekerja (Studi kasus pada PT Bank Central Asia di Surabaya) pengaruh tidak langsung Variasi Kerja, Pemberdayaan, Persepsi, dan Janji terhadap Niat Pekerja (Studi kasus pada PT Bank Central Asia di Surabaya) melalui janji sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 122 responden karyawan PT Bank Central Asia di Surabaya dengan menggunakan path analysis sebagai analisis data dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Janji pada BCA di Surabaya dengan besaran sebesar 0.079 dan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap niat pekerja dengan besaran nilai 0.097. Pemberdayaan karyawan berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Janji perusahaan pada pekerja atau karyawan BCA di Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.006 dan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap niat pekerja dengan besaran 0.136. Persepsi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Janji perusahaan pada pekerja atau karyawan BCA di Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.590 dan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap niat pekerja dengan besaran 0.314. Janji perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Niat Pekerja perusahaan pada pekerja atau karyawan BCA di Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.357.

Kata Kunci : Variasi Kerja, Pemberdayaan, Persepsi, Janji, dan Niat Pekerja

1. PENDAHULUAN

Keterlibatan atau janji perusahaan merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan dalam menjaga hubungannya dengan pekerja atau karyawannya di masa depan. Janji sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti variasi kerja, pemberdayaan, dan persepsi. Hal ini sejalan dengan penelitian “Miracle” Qi et al. (2018) yang menyatakan bahwa tanggapan pekerja didapatkan dari pemberian tugas staf, standarisasi, variasi kerja, dan pemberdayaan. Tanggapan pekerja tersebut akan membantu perusahaan dalam menjaga hubungannya dengan pekerja atau karyawannya dan mempengaruhi niat pekerja. Pengalaman positif pekerja juga akan menjadi penentu pada keterlibatan pekerja pada perusahaan tersebut.

Peran perusahaan dalam menjaga hubungannya dengan pekerja atau karyawannya menjadi hal yang penting di masa sekarang. Perusahaan pada saat dulu hanya memberikan tanggung jawabnya saja pada pekerja tanpa memperhatikan kondisi pekerjaannya. Peran perusahaan di Indonesia saat ini mengalami kemajuan pada kepedulian terhadap karyawan atau pekerja yang mereka pekerjakan. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menjaga mental pekerjaannya dengan memberikan perhatian dan interaksi langsung terhadap pekerja (Makarim, 2020)

Terlepas dari itu, kemajuan tersebut dapat didasarkan pada banyak faktor. Salah satu faktornya adalah pentingnya interaksi langsung yang dilakukan perusahaan pada pekerja. “Miracle” Qi et al. (2018) menemukan pentingnya janji atau interaksi pekerja karena hal ini menentukan sikap positif bagi pekerja agar memberikan tenaganya pada perusahaan. Sebagai contoh, salah satu Bank di Indonesia yaitu Bank BCA yang telah memiliki peran interaksi langsung pada pekerjaannya yang kuat. Interaksi yang dimiliki Bank BCA muncul akibat dari perhatian perusahaan terhadap karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan aktif dan kreatif di BCA. Terlepas dari itu, Bank BCA tetap menjaga dan mengembangkan kualitas perusahaannya untuk menjaga hubungan dengan pekerjaannya yang sudah ada.

Bank BCA perlu meneliti interaksi dan janjinya pada pekerja untuk dapat mencapai target perusahaan secara bersama. Hal ini didukung dengan penelitian dari Rupp et al. (2018) yang menyatakan bahwa keterlibatan atau interaksi perusahaan telah terbukti ditingkatkan ketika pekerjaan karakteristik yang menantang dan bermakna diberikan kepada individu atau pekerja dengan kualitas yang dikenal untuk berkembang di lingkungan tersebut dalam kesadaran dan pengaruh positif. Pengaruh positif sendiri dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja memberikan tenaga kerjanya

dengan baik untuk perusahaan. Pengaruh tersebut, dapat berupa seperti pengaruh persepsi karyawan terhadap perusahaan, pengaruh diluar perusahaan, dan pengaruh lainnya yang dapat memberikan pandangan pada karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. Hal lain yang menjadi dasar pentingnya interaksi perusahaan agar Bank BCA dapat menjadi perusahaan yang memiliki integritas pada pekerjaannya yang baik. Dalam hal ini Integritas dapat diartikan sebagai keyakinan pekerja terhadap perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Menyadari hal itu, Bank BCA perlu meningkatkan interaksinya agar pekerja atau karyawan mau memberikan tenaga kerjanya dalam bekerja di Bank BCA.

Penelitian sebelumnya terkait niat pekerja belum menjadi fokus utama pada sektor perbankan di Indonesia. Untuk mengisi kekurangan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan sektor perbankan menjadi fokus utama pada penelitian ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Variasi Kerja

Variasi kerja sangat penting dalam pemberdayaan karyawan suatu perusahaan. Variasi kerja didefinisikan sebagai pembagian kerja yang menghasilkan fleksibilitas tenaga kerja dan rotasi pekerjaan yang memungkinkan perusahaan untuk mengalihkan kapasitas mereka ke tempat yang dibutuhkan ("Miracle" Qi et al., 2018). Hal ini mengandung arti bahwa variasi kerja melibatkan pendidikan karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan peran dan tanggung jawab orang lain di seluruh, dalam, dan terkadang antara unit fungsional di suatu perusahaan. Pendidikan ini bermanfaat bagi karyawan agar mereka mampu beradaptasi pada tugas diluar tanggung jawabnya dan memberikan pengalaman baru pada mereka diluar tugasnya. Pengalaman baru tersebut contohnya seperti ilmu dan wawasan mengenai tugas yang diberikan diluar jabatan atau tanggung jawab mereka sebelumnya. Hal ini memberikan kesempatan pada karyawan untuk menambah wawasan mereka.

Variasi kerja telah menjadi topik penelitian sebelumnya. "Miracle" Qi et al., (2018) meneliti pengaruh variasi kerja terhadap keterlibatan pekerjaan dan organisasi karyawan pada perusahaan PT BCA di Surabaya. "Miracle" Qi et al., (2018) menemukan bahwa variasi kerja merupakan variabel yang sangat menentukan keterlibatan pekerjaan dan organisasi karyawan di PT BCA dibandingkan empat variabel lainnya. Tiga variabel tersebut adalah staffing, standarisasi, dan pemberdayaan. Sebagai contoh keterlibatan pekerjaan dan organisasi karyawan PT BCA pertama kali ditentukan seberapa tingkat keterlibatan yang dimiliki oleh BCA. Kemudian tingkat keterlibatan ini akan mempengaruhi karyawan untuk

bekerja di BCA. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kerja adalah variabel penting untuk memahami keterlibatan karyawan. Peneliti sebelumnya belum menjadikan variasi kerja pada konteks perbankan ("Miracle" Qi et al., 2018).

2.2 Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai pemberian wewenang pada karyawan atau pekerja untuk dapat membuat keputusan sehari-hari mengenai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan ("Miracle" Qi et al., 2018). Hal ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan pekerja dapat mempengaruhi niat pekerja untuk melakukan tugasnya dengan kinerja yang baik di perusahaan. Pemberdayaan pekerja sulit diterapkan bila perusahaan belum memberikan kedekatan hubungan yang baik dengan para pekerjanya. Hubungan baik dapat berupa memberikan kenyamanan, pengalaman kerja yang baik, jaminan bekerja serta keamanan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya.

Pemberdayaan telah menjadi bahan topik penelitian sebelumnya. "Miracle" Qi et al., (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan pekerja terhadap niat pekerja. "Miracle" Qi et al., (2018) menemukan bahwa pemberdayaan pekerja merupakan variabel yang mempengaruhi niat pekerja perusahaan. Sebagai contoh pekerja yang telah memiliki rasa nyaman bekerja di perusahaan dan diberikan pemberdayaan agar karyawan tersebut memiliki pengalaman serta wawasan yang luas akan mempengaruhi niat pekerja tersebut agar bertahan di perusahaan BCA. Pekerja ini juga dapat memberikan pengaruhnya terhadap perusahaan bila pemberdayaan yang dilakukan pada pekerja tersebut dapat diterapkan di BCA. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pekerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi niat pekerja suatu perusahaan. Peneliti sebelumnya tidak menjadikan pemberdayaan menjadi fokus utama dalam konteks perbankan.

2.3 Persepsi

Persepsi sangat penting dalam membangun niat pekerja pada suatu perusahaan di masa depan. Persepsi didefinisikan sebagai pandangan pekerja mengenai kepedulian perusahaan pada para pekerjanya seperti tekanan kerja, peraturan industri atau insentif eksternal (Rupp et al., 2018). Dengan demikian hal ini akan menuntut sikap yang menguntungkan yang mengarah pada kepedulian perusahaan pada pekerjanya sebagai hasil dari persepsi atau pandangan positif bagi pekerjanya pada perusahaan.

Persepsi tumbuh berdasarkan kepuasan dan kenyamanan pekerja ketika bekerja di suatu perusahaan. Pekerja yang memiliki persepsi positif akan memberikan kekuatan serta tenaga kerjanya pada perusahaan, contohnya pada perusahaan BCA sebagai perusahaan yang mereka hormati. Persepsi itu sendiri juga dapat tumbuh dari pengalaman pekerja ketika bekerja atau melakukan kegiatan lainnya di perusahaan.

Persepsi telah menjadi bahan topik penelitian sebelumnya. Rupp et al., (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi pekerja terhadap niat pekerja. Rupp et al., (2018) menemukan bahwa persepsi pekerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi keputusan niat pekerja. Contohnya, persepsi pekerja BCA yang positif akan menjadi faktor utama pekerja untuk dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Faktor tersebut didasari oleh pandangan pekerja pada perusahaan BCA yang mampu memberikan kualitas yang baik dan kenyamanan bagi para pekerjanya. Selain itu, persepsi pekerja terhadap BCA yang kuat juga menjadi tolak ukur pekerja dalam menentukan niat pekerjanya yang kemudian memberikan kinerja yang baik pada BCA dapat menjadi nilai tambah (prestige) dalam penerapan bekerja di BCA sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi niat pekerja. Peneliti sebelumnya tidak menjadikan persepsi sebagai fokus utama dalam konteks perbankan.

2.4 Janji

Interaksi atau janji Mempengaruhi niat pekerja sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga kualitas pekerjanya. Janji dapat didefinisikan sebagai pemanfaatan tenaga pekerja untuk memberikan kerja mereka secara langsung atau berinteraksi langsung pada perusahaan ("Miracle" Qi et al., 2018). Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa niat pekerja ditentukan dengan pengaruh janji atau interaksi yang diberikan oleh perusahaan untuk pekerjanya. Pengaruh itu sendiri dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti janji yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian fasilitas dan keunggulan pada kenyamanan pekerja ketika bekerja di perusahaan tersebut, kepercayaan yang diberikan perusahaan, kualitas management yang diberikan, royalti pada pekerja, dan faktor lainnya yang menunjang kualitas kinerja para pekerjanya. Selain itu, niat pekerja dapat juga tumbuh berdasarkan pengalaman positif yang dirasakan oleh pekerja dari hasil janji dan interaksi yang diberikan perusahaan contohnya ketika melakukan kerjanya pada BCA, pekerja tentu akan menaruh janji atau interaksi yang diberikan perusahaan untuk mendukung kinerja para pekerja tersebut. Janji tersebut dapat berupa kualitas management yang baik, insentif atau pemberian apresiasi yang dapat memberikan motivasi agar pekerja dapat memberikan kinerjanya dengan baik.

Janji telah menjadi topik pada penelitian sebelumnya. Rupp et al., (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh janji pada perusahaan. Rupp et al., (2018) menemukan bahwa, janji sangat mempengaruhi keputusan niat pekerja pada pekerja perusahaan. Janji tersebut dapat dilihat dari seberapa besar interaksi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja pekerjanya agar pekerja tersebut mampu memberikan kinerjanya dengan baik dan termotivasi untuk memberikan tenaganya sesuai harapan perusahaan. Janji atau interaksi tersebut tumbuh karena beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut seperti keinginan perusahaan untuk mendukung pekerjanya, kepercayaan perusahaan pada pekerjanya, serta keinginan perusahaan untuk memberikan feedback yang baik bagi pekerjanya agar para pekerjanya merasakan nyaman dan tidak ingin berpindah perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi niat pekerja contohnya pekerja perusahaan BCA dengan pengalaman positif ataupun merasakan janji atau interaksi yang diberikan perusahaan BCA dapat memberikan motivasi dan juga memberikan kepercayaan pekerja agar mampu memberikan kualitas kerjanya pada BCA dengan baik dan sesuai harapan perusahaan. Pekerja dalam hal ini tentu akan menentukan keputusan kerjanya pada BCA apabila pekerja tersebut merasakan nyaman dan janji yang diberikan dirasa terpenuhi oleh perusahaan BCA. Hal ini menunjukkan bahwa janji merupakan variabel penting yang mempengaruhi niat pekerja. Peneliti sebelumnya tidak menjadikan janji sebagai fokus utama dalam konteks perbankan.

2.5 Niat Pekerja

Mempengaruhi niat pekerja sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga kualitas pekerjanya. Niat pekerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kinerja pekerja atau karyawan yang telah diberikan tenaga kerjanya kepada perusahaan (Ahn & Back, 2018). Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa niat pekerja ditentukan dengan melihat bagaimana hasil yang diberikan pekerja untuk tugas yang diberikan atau tanggung jawab dari perusahaan. Hasil kinerja itu sendiri dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti janji yang diberikan oleh perusahaan, variasi kerja perusahaan, pemberdayaan, management yang baik dan lainnya. Selain itu, niat pekerja dapat juga tumbuh berdasarkan pengalaman positif yang dirasakan oleh pekerja ketika bekerja di perusahaan tersebut, pekerja tentu akan menilai bagaimana perusahaan mempekerjakan para tenaganya apakah diperlakukan dengan baik atau sebaliknya. Niat pekerja tersebut dapat berupa pemberian keyakinan yang ditentukan oleh pekerja sebagai bentuk hasil pengamatannya dari perlakuan perusahaan tersebut.

Niat pekerja telah menjadi topik pada penelitian sebelumnya. Ahn & Back, (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh niat pekerja pada perusahaan Ahn & Back, (2018) menemukan bahwa niat pekerja sangat mempengaruhi keputusan pekerja untuk bekerja pada perusahaan. Niat pekerja tersebut dapat dilihat dari seberapa besar interaksi yang diberikan oleh pekerja untuk memberikan tenaga dan kinerja pekerjanya pada perusahaan agar sesuai dengan harapan perusahaan dan tujuan perusahaan tersebut. Niat pekerja tersebut tumbuh melalui beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut seperti keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan, tingkat kenyamanan dan keamanan yang didapat pekerja dari perusahaan, hingga bagaimana perusahaan mempekerjakan para tenaga kerjanya apakah diperlakukan dengan baik dan sesuai dengan prosedur atau tidak. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi niat pekerja contohnya pekerja perusahaan BCA dengan pengalaman positif ataupun merasakan perlakuan baik yang diberikan perusahaan BCA dapat memberikan loyalitas pekerja tersebut pada perusahaan dan juga memberikan kepercayaan pekerja serta tetap berkontribusi dengan baik pada perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya bersama dengan para tenaga kerjanya. Pekerja dalam hal ini tentu akan menentukan niatnya apakah akan bekerja pada BCA apabila pekerja tersebut merasakan kualitas bekerja yang baik dan tidak diperlakukan dengan kurang baik oleh perusahaan BCA. Hal ini menunjukkan bahwa niat pekerja merupakan variabel penting yang dipengaruhi oleh variasi kerja, pemberdayaan pekerja, persepsi pekerja, janji atau interaksi pekerja sebagai variabel pengaruhnya. Peneliti sebelumnya belum menjadikan niat pekerja sebagai faktor utama dalam konteks perbankan.

2.6 Variasi Kerja Terhadap Janji

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variasi kerja terhadap janji perusahaan diterima namun variasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap janji perusahaan. Hal ini dikarenakan hasil pengujian variable variasi kerja terhadap janji perusahaan. Artinya variasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap janji perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian ("Miracle" Qi et al., 2018). "Miracle" Qi et al., (2018) menyatakan bahwa variasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel janji pada perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya. Variasi kerja dalam penelitian ini sendiri dapat berupa pembagian atau penugasan karyawan diluar tanggung jawab karyawan tersebut sebelumnya. "Miracle" Qi et al., (2018) menyatakan bahwa melakukan variasi kerja terhadap karyawan dapat memberikan dampak secara langsung bagi karyawan untuk menciptakan kreativitas

dan pengalaman barunya terhadap tanggung jawabnya. "Miracle" Qi et al., (2018) juga menambahkan bahwa karyawan akan membentuk interaksinya yang sesuai dengan perusahaan dan akan menciptakan suasana baru bagi karyawan tersebut tidak hanya melalui variasi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini didukung dengan pernyataan dari tanggapan responden bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa variasi kerja pada BCA mempengaruhi positif janji perusahaan terhadap pekerjanya

H1: Variasi kerja BCA berpengaruh signifikan terhadap janji

2.7 Pemberdayaan Terhadap Janji

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberdayaan terhadap janji perusahaan diterima. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap janji perusahaan. Hal ini dikarenakan hasil pengujian variable pemberdayaan terhadap janji perusahaan. Artinya pemberdayaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap janji perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian ("Miracle" Qi et al., 2018). "Miracle" Qi et al., (2018) mengatakan pemberdayaan karyawan memberikan pandangan dan pengalaman baru bagi pekerja atau karyawan mengenai perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan pemberdayaan pada karyawan akan memberikan pandangan pada karyawan bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan diberikan ilmu serta pengalaman baru yang akan mereka gunakan pada pekerjaannya "Miracle" Qi et al., (2018) juga menambahkan bahwa melakukan pemberdayaan pada karyawan dapat mengevaluasi kualitas pekerja dengan interaksi dari perusahaan. Dalam hal ini tentu pekerja akan melakukan penilaian mereka pada interaksi yang diberikan oleh perusahaan setelah mereka diberikan pemberdayaan atau pemberian ilmu terhadap pekerja tersebut. Hal ini juga didukung dengan hasil dari tanggapan responden yang mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat memberikan pengaruh positif bagi janji perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya

H2: Pemberdayaan BCA berpengaruh signifikan terhadap janji

2.8 Persepsi Terhadap Janji

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh persepsi karyawan terhadap janji perusahaan diterima. persepsi karyawan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap janji perusahaan. Hal ini dikarenakan hasil pengujian variable persepsi terhadap janji perusahaan.

Artinya persepsi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap janji perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rupp et al., (2018). Rupp et al., (2018) mengatakan dalam pendapatnya bahwa menciptakan persepsi yang positif sangat diperlukan oleh perusahaan dalam memberikan pandangan mengenai interaksinya pada pekerja perusahaan tersebut. Hal ini dapat dicerminkan dengan melihat kinerja yang diberikan oleh karyawan dan bagaimana karyawan menciptakan persepsi nya pada perusahaan. Jika perusahaan memberikan persepsi yang baik kepada pekerja terkait interaksinya, tentu pekerja akan merasa senang dan memberikan kepercayaannya kepada perusahaan tersebut. Hal ini akan memberikan kekuatan pada perusahaan tersebut. Namun hal ini tidak didukung dengan hasil dari tanggapan responden yang mengatakan bahwa persepsi karyawan tidak memberikan pengaruh positif bagi janji perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya

H3: Persepsi BCA berpengaruh signifikan terhadap janji

2.9 Janji Terhadap Niat Pekerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh janji terhadap niat pekerja diterima. Janji perusahaan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat pekerja. Hal ini dikarenakan hasil pengujian variabel janji terhadap niat pekerja. Artinya janji tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat diterima. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Ahn & Back, 2018). Ahn & Back (2018) mengatakan dalam pendapatnya bahwa membangun interaksi perusahaan pada pekerja lebih dinamis dan kompleks daripada membangun kualitas perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa niat pekerja ditentukan oleh interaksi yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil dari tanggapan responden yang mengatakan bahwa janji perusahaan tidak memberikan pengaruh positif bagi niat pekerja untuk tetap memberikan kontribusinya dan menambah kontribusi pada perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya

H4: Janji BCA berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja

2.10 Variasi Kerja Terhadap Niat Pekerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variasi kerja terhadap niat pekerja berpengaruh positif secara signifikan. Hal ini dikarenakan hasil uji variabel variasi kerja terhadap niat pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ahn & Back, 2018). Ahn & Back (2018) mengatakan dalam pendapatnya bahwa variasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap niat bekerja pada karyawan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pemberian tugas diluar tugas

sebelumnya pada karyawan akan memberikan pengalaman baru dan dapat meningkatkan niat bekerja pada karyawan. "Miracle" Qi et al., (2018) juga menambahkan bahwa variasi kerja dapat memberikan semangat baru sehingga memberikan dampak positif terhadap niat pekerja. Hal ini sejalan dengan tanggapan responden yang mengatakan bahwa variasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat pekerja pada perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya.

H5: Variasi kerja BCA berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja

2.11 Pemberdayaan Terhadap Niat Pekerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberdayaan terhadap niat pekerja tidak berpengaruh positif secara signifikan. Hal ini dikarenakan hasil uji variabel pemberdayaan terhadap niat pekerja. Hal ini dapat berarti bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat pekerja dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian ("Miracle" Qi et al., 2018). "Miracle" Qi et al., (2018) mengatakan dalam pendapatnya bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengalaman serta ilmu bagi pekerjaannya sehingga memberikan dampak positif terhadap niat pekerja tersebut. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pemberian pengalaman serta ilmu dan wawasan pada karyawan akan memberikan pengetahuan dan pengembangan bakat pada karyawan. "Miracle" Qi et al., (2018) juga menambahkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan permasalahannya dengan inovasi dan kreativitas individu sehingga memberikan dampak positif terhadap niat pekerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan tanggapan responden yang mengatakan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat pekerja pada perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya.

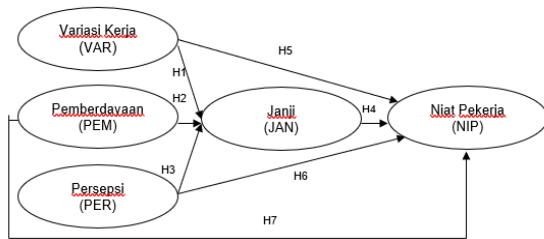
H6: Pemberdayaan BCA berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja

2.12 Persepsi Terhadap Niat Pekerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh persepsi terhadap niat pekerja tidak berpengaruh positif secara signifikan. Hal ini dikarenakan hasil uji variabel persepsi terhadap niat pekerja. Hal ini dapat berarti bahwa persepsi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat pekerja dapat diterima. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Rupp et al., 2018). Rupp et al., (2018) mengatakan dalam pendapatnya bahwa persepsi karyawan terhadap perusahaan akan memberikan pandangan yang berpengaruh positif pada niat pekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat terjadi

dikarenakan pandangan terhadap perusahaan dapat memberikan dampak bagi niat. Rupp et al., (2018) juga menambahkan bahwa memberikan persepsi yang baik pada karyawan dapat memberikan kesempatan pada perusahaan untuk dapat meningkatkan niat pekerjaannya dan menarik niat calon. Namun hal ini tidak sejalan dengan tanggapan responden yang mengatakan bahwa persepsi tidak positif berpengaruh secara signifikan terhadap niat pekerja pada perusahaan PT Bank Central Asia di Surabaya.

H7: Persepsi BCA berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja



Gambar 1: Kerangka Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sampel dan Data

Penelitian ini menggunakan sampel sebagai acuan dari kuesioner. Sample dapat didefinisikan sebagai suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini sample yang digunakan tidak sepenuhnya dari populasi. Sample dalam penelitian ini adalah 122 orang pekerja Bank BCA yang terpilih dengan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampel yang lebih dapat diperjelas dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Umur/usia responden 18-40 tahun
- b. Wanita & Pria
- c. Semua Kalangan
- d. Pekerja BCA di Surabaya yang telah bekerja di BCA setidaknya lebih atau sama dengan 1 tahun

Berdasarkan karakteristik tersebut, sample yang dipilih merupakan responden yang diharapkan dapat memberikan pendapatnya secara subjektif dan sesuai dengan subjek penelitiannya yaitu BCA yang ada di Surabaya. Hal ini menjadi alasan mengapa peneliti mengambil sampel seperti yang dijelaskan Peneliti dalam penelitiannya mengambil 122 responden ukuran sample rata-rata berdasarkan (Kline, 2016). Hal ini dikarenakan 122 responden dirasa cukup untuk menentukan pengaruh niat pekerja

3.2 Measure

Variasi Kerja

Penelitian ini mengukur variasi kerja menggunakan 4 item dari “Miracle” Qi et al., (2018); contoh item adalah "Karyawan menerima pelatihan untuk melakukan beberapa tugas". Studi ini menggunakan skala Likert tujuh poin untuk mengukur kepercayaan merek mulai dari 1 sama sekali tidak setuju hingga 7 untuk benar-benar setuju.

Pemberdayaan

Penelitian ini mengukur pemberdayaan menggunakan 5 item dari “Miracle” Qi et al., (2018); contoh item adalah "Karyawan diizinkan untuk menggunakan penilaian mereka sendiri untuk memecahkan masalah". Studi ini menggunakan skala Likert tujuh poin untuk mengukur kepercayaan merek mulai dari 1 sama sekali tidak setuju hingga 7 untuk benar-benar setuju.

Persepsi

Penelitian ini mengukur persepsi menggunakan 4 item dari Rupp et al., (2018); contoh item adalah "Karyawan diizinkan untuk menggunakan penilaian mereka sendiri untuk memecahkan masalah". Studi ini menggunakan skala Likert tujuh poin untuk mengukur kepercayaan merek mulai dari 1 sama sekali tidak setuju hingga 7 untuk benar-benar setuju.

Janji

Penelitian ini mengukur janji menggunakan 5 item dari “Miracle” Qi et al., (2018); contoh item adalah "Menjadi anggota organisasi ini membuat saya menjadi hidup". Studi ini menggunakan skala Likert tujuh poin untuk mengukur kepercayaan merek mulai dari 1 sama sekali tidak setuju hingga 7 untuk benar-benar setuju.

Niat Pekerja

Penelitian ini mengukur niat pekerja menggunakan 3 item dari Ahn & Back (2018): contoh item adalah "Saya akan membeli jasa dari perusahaan ini lagi". Studi ini menggunakan skala Likert tujuh poin untuk mengukur kepercayaan merek mulai dari 1 sama sekali tidak setuju hingga 7 untuk benar-benar setuju

4. HASIL DAN DISKUSI

4.1 Sample Characteristic

Karakteristik sampel pada penelitian ini berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa, wanita (65%) lebih dominan daripada pria (35%). Berdasarkan umur, responden berumur 25-28 tahun (60.1%) paling dominan daripada kategori lain sebagai berikut: 18-20 tahun (0%), 21-24 tahun (22.1%), 29-32 tahun (11.5%), dan terakhir diatas 32 tahun (5.7%)

Tabel 1. Sample Characteristic

Sampel	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin		
Wanita	79	64.8
Pria	43	35.2
Total	122	100.0
Umur/Usia		
18 - 20 tahun	0	0
21 - 24 tahun	27	22.1
25 - 28 tahun	74	60.1
29 - 32 tahun	14	11.5
Diatas 32 tahun	7	5.7
Total	122	100.0
Jabatan		
Teller	51	41.8
Marketing	10	8.2
SDM	10	8.2
HRD	10	8.2
Staff	12	9.8
Customer Service	24	19.7
Lainnya	5	4.1
Total	149	100.0
Waktu bekerja		
Dibawah 1 tahun	2	1.6
1 - 3 tahun	28	23.0
4 - 6 tahun	63	51.6
Diatas 6 tahun	29	23.8
Total	122	100.0

Berdasarkan jabatan responden dengan jabatan Teller lebih dominan (41.8%) daripada kategori lain sebagai berikut: Customer service (19.7%), marketing (8.2%), SDM (8.2%), HRD (8.2%), Staff (9.8%), dan lainnya sebanyak (4.1%). Berdasarkan waktu 4-6 tahun (51.6%) lebih dominan dari kategori lain sebagai berikut: diatas 6 tahun (23.8%), dibawah 1 tahun (1.6%), dan terakhir 1-3 tahun.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural. Secara khusus, penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik SmartPLS-3. (Ringle et al., 2015). Dalam analisis itu, penelitian ini pertama-tama, mengevaluasi model pengukuran untuk memastikan bahwa instrumen penelitian secara tepat mengukur konstruksi yang diselidiki dalam penelitian saat ini. Kedua, penelitian ini mengevaluasi model struktural untuk menguji kerangka kerja yang diusulkan.

4.2 Penilaian model pengukuran

Berdasarkan Hair et al. (2019), penelitian ini menilai model pengukuran dengan terlebih dahulu, mengevaluasi pemuatan indikator. Menurut Hair et al. (2019), pemuatan indikator harus lebih besar dari 0.708. Mengikuti kriteria, Tabel 2 menunjukkan semua

pemuatan indikator lebih besar dari nilai minimum, menunjukkan keandalan item yang dapat diterima. Kedua, penelitian ini mengevaluasi keandalan konsistensi internal menggunakan kriteria bahwa nilai Nilai Sig < 0.05 dan Cronbach' alpha > 0.708. (Hair et al., 2019). Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai CR memenuhi kriteria, menunjukkan tingkat keandalan konsistensi internal yang memadai. Ketiga, penelitian ini mengevaluasi validitas konvergen dan diskriminan.

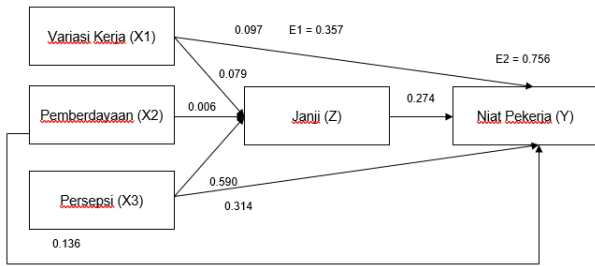
Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Kode	Nilai Sig.	Keterangan
Variasi Kerja	VAR1	0.431	Tidak Valid
	VAR2	0.000	Valid
	VAR3	0.000	Valid
	VAR4	0.000	Valid
Pemberdayaan	PEM1	0.000	Valid
	PEM2	0.000	Valid
	PEM3	0.000	Valid
	PEM4	0.000	Valid
	PEM5	0.000	Valid
Persepsi	PER1	0.000	Valid
	PER2	0.000	Valid
	PER3	0.000	Valid
	PER4	0.000	Valid
	PER5	0.000	Valid
Janji	JAN1	0.000	Valid
	JAN2	0.000	Valid
	JAN3	0.000	Valid
	JAN4	0.000	Valid
	JAN5	0.000	Valid
Niat Pekerja	NIP1	0.000	Valid
	NIP2	0.000	Valid
	NIP3	0.000	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's	Keterangan
Variasi Kerja	0,774		Reliabel
Pemberdayaan	0,770		Reliabel
Persepsi	0,710		Reliabel
Janji	0,754		Reliabel
Niat Pekerja	0,766		Reliabel

4.3 Diagram Jalur Model Regresi



Gambar 2: Hasil Diagram Jalur Model 1 dan 2

Tabel 4. Struktur Hasil Analisa Path

Hipotesis	Keterangan	Hasil Uji Hipotesis	Kesimpulan
H1	Variasi kerja → Janji	0.079	Didukung
H2	Pemberdayaan → Janji	0.006	Didukung
H3	Persepsi → Janji	0.590	Tidak Didukung
H4	Janji → Niat pekerja	0.274	Tidak Didukung
H5	Variasi kerja → Niat pekerja	0.097	Didukung
H6	Pemberdayaan → Niat pekerja	0.136	Tidak Didukung
H7	Persepsi → Niat pekerja	0.314	Tidak Didukung

Hasil penilaian struktural terlihat pada Gambar 2 dan Tabel 4. Seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 2 dan Tabel 4, tidak semua hipotesis didukung. Hipotesis yang didukung hanya H1, H2 dan H5. Sisanya tidak didukung. Variasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap janji ($0.079 < 0,1$); dengan demikian, hasilnya mendukung H1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap janji ($0,006 < 0,1$); dengan demikian, hasilnya mendukung H2. Persepsi tidak berpengaruh signifikan terhadap janji ($0,590 > 0,1$); dengan demikian, hasilnya tidak mendukung H3. Janji tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja ($0,274 > 0,1$); dengan demikian, hasilnya tidak mendukung H4. Variasi kerja berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja ($0.097 < 0.1$); dengan demikian hasilnya mendukung H5. Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja ($0.136 > 0.1$); dengan demikian hasilnya tidak mendukung H6. Persepsi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pekerja ($0.314 > 0.1$); dengan demikian hasilnya tidak mendukung H7.

4.4 Diskusi dan Implikasi

Penelitian ini menemukan bahwa variasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap janji. Temuan ini sesuai dengan temuan (“Miracle” Qi et al., 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa variasi kerja merupakan pendorong penting janji pada

perusahaan. Temuan penelitian ini tentang pengaruh signifikan variasi kerja terhadap janji menunjukkan bahwa bank perlu meningkatkan variasi kerja mereka seperti melalui optimalisasi tugas dan memberikan tugas kepada karyawan secara luas.

Penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap janji perusahaan. Temuan ini sesuai dengan temuan (“Miracle” Qi et al., 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa pemberdayaan merupakan pendorong penting janji pada perusahaan. Temuan penelitian ini tentang pengaruh signifikan pemberdayaan terhadap janji menunjukkan bahwa bank perlu meningkatkan kualitas pemberdayaan karyawan mereka seperti melalui memberikan pelatihan kepada karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa persepsi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap janji perusahaan. Temuan ini tidak sesuai dengan temuan (Rupp et al., 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa persepsi bukan pendorong penting janji pada perusahaan. Temuan penelitian ini tentang persepsi tidak pengaruh signifikan terhadap janji menunjukkan bahwa bank perlu mengkaji ulang bagaimana persepsi dapat mempengaruhi janji pada perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa janji perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pekerja. Temuan ini tidak sesuai dengan temuan (Ahn & Back, 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa janji bukan pendorong penting niat pekerja pada perusahaan. Temuan penelitian ini tentang janji tidak pengaruh signifikan terhadap niat pekerja menunjukkan bahwa bank perlu mengkaji ulang bagaimana janji dapat mempengaruhi niat pekerja pada perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa variasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pekerja. Temuan ini sesuai dengan temuan temuan (“Miracle” Qi et al., 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa variasi kerja menjadi pendorong penting niat pekerja pada perusahaan. Temuan penelitian ini tentang variasi kerja pengaruh signifikan terhadap niat pekerja menunjukkan bahwa bank perlu meningkatkan variasi kerja mereka agar menambah niat pada pekerja mereka.

Penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pekerja. Temuan ini tidak sesuai dengan temuan temuan (“Miracle” Qi et al., 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa pemberdayaan bukan menjadi pendorong penting niat pekerja pada perusahaan. Temuan penelitian ini tentang pemberdayaan tidak pengaruh signifikan terhadap niat pekerja menunjukkan

bahwa bank perlu mengkaji ulang pemberdayaan karyawan mereka agar menumbuhkan niat pekerjaanya.

Penelitian ini menemukan bahwa persepsi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pekerja. Temuan ini tidak sesuai dengan temuan (Rupp et al., 2018). Konsistensi temuan menunjukkan bahwa persepsi bukan menjadi pendorong penting niat pekerja pada perusahaan. Temuan penelitian ini tentang persepsi tidak pengaruh signifikan terhadap niat pekerja menunjukkan bahwa bank perlu mengkaji ulang persepsi karyawan mereka agar menumbuhkan niat pekerjaanya.

5. KETERBATASAN DAN SARAN UNTUK PENELITIAN KE DEPAN

Terlepas dari itu penelitian saat ini melakukan penelitian dalam konteks perbankan. Penelitian terkait non perbankan dapat menjadi acuan pada penelitian selanjutnya. Kemudian saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dapat seperti berikut: Sebaiknya perusahaan mengkaji ulang variasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan mampu memberikan pengaruh secara lebih luas. Sebaiknya perusahaan mampu menjaga atau menambah niat pekerja nya agar karyawan merasa nyaman bahkan memberikan kontribusi dan rekomendasi pada karyawan baru. Sebaiknya perusahaan memberikan pengaruh positif pada karyawan agar karyawan senantiasa memberikan persepsi yang baik pada perusahaan. Sebaiknya perusahaan menepati janjinya dan berinteraksi secara langsung kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan pemberdayaan pada karyawannya agar karyawan mampu menambah pengalaman serta ilmu dalam menyelesaikan masalah pada kegiatan bekerjanya.

REFERENCES

- [1] Ahn, J., & Back, K. J. (2018). Antecedents and consequences of customer brand engagement in integrated resorts. *International Journal of Hospitality Management*, 75(November 2017), 144–152. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.020>
- [2] Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- [3] Kline, R. B. (2016). SEM Requires Large Sample. In T. G. PRESS, *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (pp. 14-16). New York: THE GUILDFORD PRESS.
- [4] “Miracle” Qi, J., Ellinger, A. E., & Franke, G. R. (2018). Work design and frontline employee engagement. *Journal of Service Theory and Practice*, 28(5), 636–660. <https://doi.org/10.1108/JSTP-04-2017-0061>
- [5] Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3* (No. 3). SmartPLS.
- [6] Rupp, D. E., Shao, R., Skarlicki, D. P., Paddock, E. L., Kim, T. Y., & Nadisic, T. (2018). Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-specific relative autonomy and individualism. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 559–579. <https://doi.org/10.1002/job.2282>
- [7] Sugiyono. (2008). *Pengertian Sample Menurut Para Ahli*. Retrieved from MateriBelajar.co.id: <https://materibelajar.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli/#:~:text=Pengertian%20Sampel%20Menurut%20Para%20Ahli%20dan%20Secara%20Umum,Sampel%20Menurut%20Para%20Ahli%20simaklah%20pembahasannya%20dibawah%20ini>.