

ABSTRAK

PENGARUH KESIAPAN BERUBAH TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI STUDI PADA PERUSAHAAN LOGISTIK

Geby Bermans Sinulingga

23/524106/PEK/29425

Pada studi ini memiliki tujuan penelitian yaitu menganalisa pengaruh kesiapan berubah terhadap intensi keluar pada PT XYZ serta menguji peran keterikatan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kesiapan berubah dengan intensi keluar. PT XYZ merupakan suatu perusahaan yang berlokasi di Jakarta Selatan. Variabel bebas yang digunakan adalah kesiapan berubah dengan 9 indikator dan 3 dimensi (*commitment to change, belief in change benefits*, dan *openness to change*). Variabel moderasi yang digunakan adalah keterikatan kerja dengan 9 indikator dan 3 dimensi (*vigor, dedication & absorption*) dan variabel terikat adalah intensi keluar dengan 6 indikator.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan tersebut yang sudah bekerja minimal 2 tahun sejak Desember 2024 dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Data penelitian bersumber dari kuesioner yang dibagikan secara daring. Data tersebut diolah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan perangkat lunak komputer SPSS. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa kesiapan berubah memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi keluar dengan arah negatif. Hasil lainnya menunjukkan bahwa keterikatan kerja memoderasi kesiapan berubah terhadap intensi keluar namun dengan arah yang positif.

Kata Kunci : keterikatan kerja, kesiapan berubah, intensi keluar

ABSTRACT

**THE EFFECT OF READINESS TO CHANGE ON EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION WITH WORK ENGAGEMENT
AS A MODERATING VARIABLE
STUDY ON LOGISTIC COMPANY**

Geby Bermama Sinulingga

23/524106/PEK/29425

The research objectives are to analyze the effect of readiness to change on turnover intention at PT XYZ and to examine the role of work engagement as a moderating variable in the relationship between readiness to change and turnover intention. PT XYZ is a company located in South Jakarta. The independent variable used is readiness to change with 9 indicators and 3 dimensions (commitment to change, belief in change benefits, and openness to change). The moderating variable used is work engagement with 9 indicators and 3 dimensions (vigor, dedication, and absorption), and the dependent variable is turnover intention with 6 indicators.

The population in this study was employees of the company who had worked for at least 2 years since December 2024. The sample size of 70 people. Research data comes from questionnaires distributed online. The data is processed using multiple regression analysis techniques with SPSS computer software. The results showed that readiness to change has a significant negative influence on turnover intentions. Other results show that work engagement moderates readiness to change on turnover intention but in a positive direction.

Keywords: work engagement, readiness to change, exit intention.