

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis pada niat untuk tinggal dan kreativitas karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi, pada karyawan perusahaan teknologi informasi dan komunikasi di Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif, di mana sampel diambil menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh dari 134 karyawan perusahaan teknologi informasi dan komunikasi di Yogyakarta melalui penyebaran kuesioner. Masing-masing item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Selanjutnya, data primer diolah menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* WarpPLS 6.0.

Secara lebih spesifik, penelitian ini menguji tujuh hipotesis. Hipotesis pertama menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada niat untuk tinggal; hipotesis kedua menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada keterikatan kerja; hipotesis ketiga menguji pengaruh keterikatan kerja pada niat untuk tinggal; hipotesis keempat menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada niat untuk tinggal dengan keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi; hipotesis kelima menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada kreativitas karyawan; hipotesis keenam menguji pengaruh keterikatan kerja pada kreativitas karyawan; dan hipotesis ketujuh menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada kreativitas karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti tidak signifikan, sementara lima hipotesis lainnya terbukti signifikan. Keterikatan kerja terbukti memediasi penuh (*fully mediating*) hubungan pemberdayaan psikologis pada niat untuk tinggal dan terbukti memediasi sebagian (*partial mediating*) hubungan pemberdayaan psikologis pada kreativitas karyawan.

Kata kunci: pemberdayaan psikologis, niat untuk tinggal, kreativitas karyawan, keterikatan kerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of psychological empowerment on intention to stay and employee creativity with work engagement as mediating variables among employees of information and communication technology companies in Yogyakarta. This research is quantitative research using probability sampling as a method of sampling with purposive sampling technique. The data was collected from 134 employees of information and communication technology companies in Yogyakarta through questionnaires. The data was processed using structural equation modelling of Partial Least Square (PLS) analysis and run by WarpPLS 6.0 software.

More specifically, this study tested seven hypotheses. The first hypothesis examines the effect of psychological empowerment on intention to stay; the second hypothesis examines the effect of psychological empowerment on work engagement; the third hypothesis examines the effect of work engagement on intention to stay; the fourth hypothesis examines the effect of psychological empowerment on intention to stay with work engagement as mediating variable; the fifth hypothesis examines the effect of psychological empowerment on employee creativity; the sixth hypothesis examines the effect of work engagement on employee creativity; and the seventh hypothesis examines the effect of psychological empowerment on employee creativity with work engagement as mediating variable. The results indicate that the first hypothesis proved to be insignificant, while the other five hypotheses proved significant. Work engagement fully mediated the effect psychological empowerment on intention to stay and partially mediated the effect psychological empowerment on employee creativity.

Keywords: psychological empowerment, intention to stay, employee creativity, work engagement