

INTISARI

Perputaran karyawan (*voluntary turnover*) merupakan salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya yang efektif tersebut. Perputaran karyawan yang sering terjadi pada saat ini justru terjadi pada karyawan baru. Perputaran karyawan baru memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Hal tersebut karena perusahaan belum mendapatkan pengembalian dari investasi yang mereka lakukan dalam merekrut karyawan baru.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa karyawan baru meninggalkan tempat kerjanya yang baru karena pengelolaan program sosialisasi yang tidak tepat. Karyawan baru memiliki informasi yang terbatas mengenai tempat kerjanya yang baru. Keterbatasan informasi membuat karyawan baru tidak mengetahui secara pasti bagaimana mereka harus menjalankan peran dan tanggung jawab yang diharapkan.

Variabel *job embeddedness* diyakini sebagai variabel yang tepat untuk menjelaskan bagaimana perputaran karyawan yang terjadi. Variabel ini menjelaskan bahwa karyawan akan memutuskan bertahan di tempat kerjanya yang baru jika menilai dirinya cocok dengan tempat kerjanya dan lingkungan sosialnya, memiliki banyak koneksi formal dan informal, dan menilai akan mengalami kerugian materiil dan psikologis yang besar jika meninggalkan tempat kerjanya. Semakin kuat kondisi tersebut, semakin terikat (*embedded*) karyawan dengan tempat kerjanya

Penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh taktik sosialisasi terhadap perputaran karyawan baru yang dimediasi oleh variabel *job embeddedness*. Penelitian dilakukan terhadap 73 responden yang merupakan karyawan dengan masa kerja 6 bulan-1 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa taktik sosialisasi yang tepat akan membuat karyawan baru terikat dengan tempat kerjanya dan membuat karyawan baru bertahan di tempat kerjanya yang baru. Taktik sosialisasi *serial* dimana perusahaan menyediakan mentor merupakan taktik sosialisasi yang berperan signifikan dalam membuat karyawan terikat di tempat kerjanya dan bertahan di tempat kerjanya yang baru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa taktik sosialisasi berurutan memiliki peranan yang signifikan dalam membuat karyawan baru terikat dengan tempat kerjanya yang baru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *job embeddedness* khususnya *on-the-job embeddedness* memiliki peranan yang signifikan sebagai mediator terkait pengaruh negatif taktik sosialisasi terhadap perputaran karyawan baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait pekerjaan seperti kecocokan dengan tempat kerja dan persepsi kehilangan keuntungan materiil jika meninggalkan tempat kerja yang baru membuat karyawan baru terikat dengan tempat kerjanya yang baru. Dalam penelitian ini, *off-the-job embeddedness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam membuat karyawan baru terikat dan bertahan di tempat kerjanya yang baru.

Kata Kunci: Perputaran karyawan baru, Taktik Sosialisasi, *Job Embeddedness*, Variabel Pemediasi

ABSTRACT

Voluntary turnover is one of challenge for effective human resources management. Nowadays, voluntary turnover often happens on new hired employee or new joiner. New joiner voluntary turnover give negative impact to companies. This is because companies didn't get any return yet from their investment to recruit the new joiner but new joiner decide to leave them.

Some of researchs show that new joiner decide to leave their new workplace because their new workplace didn't organize socialization program very well. New joiner have limited information about their new workplace. The limited information causes new joiner is not sure how they should play their role and responsibility.

Job embeddedness is believed as more appropriate variable to explain how voluntary turnover is happen. This variable explains that employee will decide to not leave their workplace when employee rate that they are fit with working environment and community, when employee have a lot of formal and non-formal connection, and employee rate that they will sacrifice many material and psychological benefit if they decide to leave their workplace. Employee will embedded to their workplace when that condition is getting stronger.

A research is held to investigate effect of tactic socialization to new hire voluntary turnover with job embeddedness as mediator variabel. The research is held to 73 participants who are employees with 6 months-1 year services year. The research find that the appropriate tactic socialization make new hire embedded with their new workplace and decide to stay with their new workplace. The research shows that serial tactic which employer provide mentor for new joiner make new joiner embedded with new workplace and decide to stay with new workplace. The research also shows that sequence tactics is able to make new employee embedded with their new working environment. The research also shows that job embeddedness, especially on-the-job embeddedness, have significat role as mediator of tactic socialization impacts to new joiner voluntary turnover. That result shows that factors related to working environment such as fit with new workplace and sacrifice of material and psychological benefit make new joiner decide to stay with new workplace. Unfortunately, the research shows that off-the-job embeddedness have no significant role to influence new joiner to stay with new workplace.

Keyword: New joiner voluntary turnover, socialization tactics, job embeddedness, mediation variable