

**PENGARUH TRANSPARANSI PEMBAYARAN TERHADAP  
NIAT BERPINDAH KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN  
KEADILAN ORGANISASI PADA CV. KARYA TEKNOLOGI  
ABADI JAKARTA**



**OLEH :**

**DEAVIRA NUR AIN**

**NPM : 1910011211005**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH TRANSPARANSI PEMBAYARAN TERHADAP NIAT BERPINDAH  
KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN ORGANISASAI YANG  
DIPERSEPSIKAN DAN KEADILAN ORGANISASI PADA CV. KARYA TEKNOLOGI  
ABADI JAKARTA

Oleh  
Nama : DEAVIRA NUR AIN  
NPM : 1910011211005

Tim Penguji

Ketua

(Dr. Akmal, S.E., M.Si)

Sekretaris

(Dahlia Kamener, B.S., MBA, Ph.D)

Anggota

(Irda, S.E., MA)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
pada tanggal 15 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

## JUDUL SKRIPSI

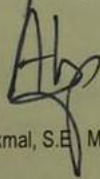
PENGARUH TRANSPARANSI PEMBAYARAN TERHADAP NIAT BERPINDAH  
KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN ORGANISASAI YANG  
DIPERSEPSIKAN DAN KEADILAN ORGANISASI PADA CV. KARYA TEKNOLOGI  
ABADI JAKARTA

Oleh  
Nama : DEAVIRA NUR AIN  
NPM : 1910011211005

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2023

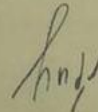
Menyetujui

Pembimbing



(Dr. Akmal, S.E. M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E. M.Si)

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

**Padang, 7 Agustus 2023**

**Deavira Nur Ain**



**PENGARUH TRANSPARANSI PEMBAYARAN TERHADAP NIAT  
BERPINDAH KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN  
ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN KEADILAN ORGANISASI  
PADA CV. KARYA TEKNOLOGI ABADI JAKARTA**

**Deavira Nur Ain<sup>1</sup>, Akmal<sup>2</sup>**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta  
E-mail : [nurdea24@icloud.com](mailto:nurdea24@icloud.com), [drakmal210@gmail.com](mailto:drakmal210@gmail.com)**

**Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh transparansi pembayaran terhadap niat berpindah kerja yang dimediasi oleh dukungan organisasi yang di persepsikan dan keadilan organisasi. Teknik analisis kuantitatif digunakan untuk menguji lima hipotesis melalui survei yang menggunakan skala likert lima poin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Data diperoleh dari 80 responden yaitu seluruh karyawan CV.Karya Teknologi Abadi Jakarta. Kuisisioner online melalui google form digunakan untuk mengumpulkan data. Pengaruh antara faktor-faktor penentu dianalisis menggunakan software SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini menunjukkan transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi yang dipersepsikan, transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi, dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja, dukungan organisasi yang dipersepsikan tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara transparansi pembayaran dan niat berpindah kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh dalam memediasi hubungan antara transparansi pembayaran.

**Kata Kunci:** Transparansi Pembayaran, Niat Berpindah Kerja, Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan, Keadilan Organisasi.

This study aims to examine the effect of payment transparency on intention to change jobs mediated by perceived organizational support and organizational justice. Quantitative analysis techniques are used to test five hypotheses through a survey using a five-point Likert scale. The sampling technique in this study is total sampling. Data were obtained from 80 respondents, namely all employees of CV.Karya Teknologi Abadi Jakarta. Online questionnaire via google form is used to collect data. The influence between determinants was analyzed using SmartPLS 2.0 M3 software. The results of this study show that payment transparency has a positive effect on the intention to change jobs, payment transparency has a positive effect on perceived organizational support, payment transparency has a positive effect on organizational justice, perceived organizational support has a positive effect on intention to change jobs, organizational justice has a positive effect on intention to change jobs. , perceived organizational support has no effect in mediating the relationship between payment transparency and turnover intention, and organizational justice has an effect in mediating the relationship between payment transparency.

**Keywords:** Pay Transparency, Job Turnover Intentions, Perceived Organizational Support , Organizational Justice

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamiin, puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah dan Innayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Transparansi Pembayaran terhadap Niat Berpindah Kerja yang dimediasi oleh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Keadilan Organisasi pada CV. Karya Teknologi Abadi**”. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu untuk memenuhi syarat menyelesaikan program pendidikan Strata-1 (S1) untuk memperoleh gelar sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Maka pada kesempatan ini penulis tidak lupa untuk mengucapkan terimakasih dengan hati yang tulus kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Josman. Beliau memang tidak pernah mengenyam bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis dengan sangat sabar, memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti. Terima kasih atas cinta yang sangat besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai mendapat gelar sarjana. Ayah, *you're the best.*

2. Malaikat tak bersayapku, Ibunda Nurhasnah. Terimakasih atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang tidak pernah putus selama ini. Terima kasih untuk kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Terima kasih sudah menjadi tempat aku pulang, bu.
3. Kedua adikku, Salwa Nur Salsabilla dan Alqi Nur Fahri. Terima kasih telah kebersamai proses penulis dalam menempuh pendidikan selama ini. Terima kasih atas doa, semangat dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
4. Kepada Dadang Maulana sebagai pasangan saya. Terimakasih atas segala bantuan, semangat, dan doa untuk saya dalam membuat skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Herawati, S.E.,M.Si., AK.CA. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Linda Wati, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
9. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.



10. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing selama proses penyusunan skripsi, terima kasih telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi arahan, nasihat, semangat dan dukungan penulis selama proses penyusunan skripsi.
11. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
12. Terimakasih kepada bang Kevin ( Pak Bing) Karena sudah meluangkan waktu dalam proses pembuatan skripsi ini.
13. Terimakasih untuk sahabat penulis, yang bernaung dalam grup “Budaya”, “Rembo Prank Indonesia” yang telah membantu, memberikan dukungan dan saran serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman angkatan 2019 yang sama-sama berjuang menyelesaikan masa studi ini.
15. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan di luar kampus atau yang berada di kampus lain serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu terima kasih banyak selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. *See you on top, guys.*
16. Dan yang terakhir, terima kasih kepada diri penulis. Hebat bisa melewati ini semua dan masih kuat dengan segala hal yang membuat diri ingin menyerah. Kamu keren dan hebat, Dea.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, namun penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala kritik dan sumbang saran sangat diharapkan, demi kebaikan di masa yang akan datang.

Padang,07 Agustus 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN	4
ABSTRAK.	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR GAMBAR	ix
<a href="#">BAB I</a> PENDAHULUAN	11
1.1 Latar Belakang .....	11
1.2 Rumusan Permasalahan .....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
<a href="#">BAB II</a> LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Niat Berpindah Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Pembayaran Tranparansi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Keadilan Organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.1 Hubungan Tranparansi Pembayaran terhadap Niat Berpindah Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.2 Hubungan Tranparansi Pembayaran terhadap Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.3 Hubungan Transparansi Pembayaran terhadap Keadilan Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.4 Hubungan Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan terhadap Niat Berpindah Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.5 Pengaruh hubungan Keadilan Organisasi terhadap Niat Berpindah Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.6 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan memediasi hubungan Tranparansi Pembayaran yang dirasakan terhadap Niat Berpindah Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.7 Pengaruh Keadilan Organisasi memediasi hubungan Tranparansi Pembayaran terhadap Niat Berpindah Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6 Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**BAB III METODE PENELITIAN**      **Error! Bookmark not defined.**

- 3.1 Objek Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 3.2 Populasi dan sampel ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 3.3 Metode Pengumpulan Data..... **Error! Bookmark not defined.**
- 3.4 Defenisi Operasional Variabel ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.4.1 Niat Berpindah Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.4.2 Transparansi pembayaran..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.4.3 Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.4.4 Keadilan Organisasi..... **Error! Bookmark not defined.**
- 3.5 Pengukuran Instrumen ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 3.6 Teknik Analisis Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.6.1 Analisis Deskriptif ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 3.7. Analisis Sem\_PLS ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.7.1 Measurement Model Assesment (MMA)..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.7.2 R Square dan Q Square ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 3.7.3 Structural Model Assesment (SMA)..... **Error! Bookmark not defined.**

**BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**      **Error! Bookmark not defined.**

- 4.1 Analisis Hasil Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.1 Demografis Responden ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.2 Analisis Deskriptif ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.3 Analisis Structural Equation Model (SEM) ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.4 *Discriminant Validity*..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.5 Analisis *Cross Loading*..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.6 Hasil Pengujian Heterotrait Monotrait (HTMT)**Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.7 Kerangka Model Pengukuran ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.1.8 Analisis *R-square* dan *Q-square*..... **Error! Bookmark not defined.**
- 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.2.1 Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) . **Error! Bookmark not defined.**
  - 4.2.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3 Pembahasan..... **Error! Bookmark not defined.**

4.3.1 Pengaruh Transparansi Pembayaran Terhadap Niat Berpindah Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.2 Pengaruh Transparansi Pembayaran Terhadap Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.3 Pengaruh Transparansi Pembayaran Terhadap Keadilan Organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.4 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan Terhadap Niat Untuk Berpindah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.5 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Niat Untuk Berpindah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.6 Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan Memediasi Hubungan Antara Transparansi Pembayaran dengan Niat Berpindah Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.7 Keadilan Organisasional Memediasi Hubungan Antara Transparansi Pembayaran dengan Niat Berpindah Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**BAB V PENUTUP**                      **Error! Bookmark not defined.**

5.1 Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2 Implikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**DAFTAR PUSTAKA**                      72

**LAMPIRAN 1**                      **Error! Bookmark not defined.**

**KUESIONER PENELITIAN** **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 2**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Demografis Responden** **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 3**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Deskriptif Variabel Niat Berpindah Kerja** **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 4**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Deskriptif Variabel Transparansi Pembayaran** **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 5**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 6**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Deskriptif Variabel Keadilan Organisasional**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 7 Measurement Model Assessment I**                      **Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 8**                      **Error! Bookmark not defined.**

Mesurement Model Assessment II      **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 9      **Error! Bookmark not defined.**

Hasil Pengujian Hipotesis      **Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4. 1</b>	<b>Prosedur Pengambilan Sampel.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 2</b>	<b>Demografis Responden .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 3</b>	<b>Deskriptif Variabel Niat Berpindah Kerja.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 4</b>	<b>Deskriptif Variabel Transparansi Pembayaran.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 5</b>	<b>Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 6</b>	<b>Deskriptif Variabel Persepsi Keadilan Organisasional</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 7</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model</i> Niat Berpindah Kerja.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 8</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model Assessment</i> Keadilan Organisasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 9</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model Assessment</i> Keadilan Organisasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 10</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model Assessment</i> Persepsi Dukungan Organisasi.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 11</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model Assessment</i> Persepsi Dukungan Organisasi.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 12</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model Assessment</i> Transparansi Pembayaran .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 13</b>	<b>Hasil Pengujian <i>Measurement Model Assessment</i> Transparansi Pembayaran .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 14</b>	<b>Hasil pengujian Discriminant Validity <i>Forner Larkers Citation</i> .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 4. 15</b>	<b>Hasil Pengujian Analisis <i>Cross Loading</i> .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Heterotrait Monotrait (HTMT) ..... Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4. 17 Hasil Analisis *R-square* & *Q-square* ..... Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis *Direct Effect* ..... Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4. 19 Hasil Pengujian *Indirect Effect* ..... Error! Bookmark not defined.**

## **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 2 1 Kerangka Konseptual..... Error! Bookmark not defined.**

**Gambar 4. 1 Kerangka Model Pengukuran Remedi..... Error! Bookmark not defined.**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat sekarang ini banyak tenaga kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini terlihat dari banyaknya tenaga kerja yang melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) karena mereka menilai apa yang didapat ditempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kondisi ini mengakibatkan kinerja organisasi tersebut mengalami kendala akibat adanya tenaga kerja yang melakukan aktivitas turnover intention (Stof berg et., al 2022)

Transparansi pembayaran adalah topik yang menjadi berita utama di seluruh dunia, dan minat terhadapnya tampaknya tumbuh di antara pemerintah, legislator dan aktivis pemegang saham, dipenelitian akademik dan, dengan pemberi kerja dan karyawan (Marasi dan Bennett, 2016). Meskipun perhatian ini di berbagai bidang, transparansi pembayaran yang lengkap tidak umum. Baru baru ini survei menunjukkan bahwa hanya 14% perusahaan yang menawarkan transparansi pembayaran moderat (menyampaikan bagaimana pembayaran ditentukan dan rentang pembayaran; Ritter dan Fickess, 2020). Namun, dalam survei yang sama, 67% perusahaan mengatakan bahwa mereka menganggap transparansi gaji semakin penting.

Terlepas dari liputan luas di pers populer, topik transparansi gaji adalah relatif kurang dipelajari dan dampak transparansi gaji pada hasil organisasi seperti retensi karyawan masih belum jelas (Alterman et al., 2021; Marasi et al., 2018).



Retensi karyawan telah lama menjadi perhatian pengusaha di seluruh dunia, karena biaya yang terkait dengan penurunan produktivitas, hilangnya pengetahuan organisasi, perekrutan karyawan baru dan investasi dalam pelatihan mereka (Allen et al., 2010; Lee et al. , 2017).

Penelitian tentang faktor-faktor yang memprediksi atau mengurangi risiko perputaran karyawan sangat luas dan terus menjadi area fokus dalam literatur akademik (Hom et al., 2017). Meskipun kompensasi, yang mendasari hubungan kontraktual antara pemberi kerja dan karyawan, mungkin diharapkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap omset, akademik literatur tentang topik ini cenderung menunjukkan bahwa ia memiliki dampak langsung yang terbatas hingga sedang (Rubenstein et al., 2018).

Bahkan, berbagai model dampak yang lebih tidak langsung, dimediasi, terkait kompensasi faktor omset telah diselidiki. Misalnya, Scott et al. (2020) menunjukkan korelasi negative antara persepsi keadilan gaji dan perputaran. Temuan tersebut menunjukkan kemungkinan bahwa pertimbangan factor mediasi seperti dukungan organisasi yang dirasakan dan organisasi keadilan akan berguna dalam studi dampak transparansi gaji pada hasil organisasi seperti omzet. Sedangkan fitur kompensasi dalam penelitian tentang turnover jelas tidak dominan faktor (Sarkar, 2018). Mungkin tidak mengherankan jika penelitian tentang dampak gaji transparansi pergantian karyawan sangat terbatas (Alterman et al., 2021). Sebelumnya penelitian yang menunjukkan dampak sederhana dari anteseden terkait gaji terhadap perputaran mungkin menunjukkan bahwa transparansi pembayaran cenderung memiliki efek yang sama kecilnya, namun

penelitian yang menegaskan atau menyangkal hipotesis ini kurang. Pemahaman yang lebih jelas tentang konstruksi pembayaran transparansi dan dampaknya pada hasil organisasi, seperti pergantian, diperlukan untuk itu tutup celah ini.

Memang, menarik untuk dicatat bahwa sementara praktik transparansi gaji didefinisikan di tingkat organisasi, studi terbatas di bidang ini cenderung menggunakan acak atau sampel kenyamanan orang tanpa hubungan khusus dengan transparansi pembayaran mempraktikkan pengalaman individu tersebut dari majikan mereka (lihat misalnya, Alterman et al., 2021; Smit dan Montag-Smit, 2019). Dalam penelitian ini, dampak persepsi karyawan transparansi gaji pada niat berpindah pekerjaan diperiksa melalui lensa organisasi yang terkait dengan karyawan tersebut. Pendekatan baru ini untuk membayar transparansi studi berkontribusi pada pemahaman yang lebih lengkap tentang dampak transparansi gaji hasil tingkat organisasi.

CV. Karya Teknologi Abadi Jakarta yang bergerak disektor kontraktor pembangkit listrik tenaga surya. Perusahaan tersebut telah beroperasi dari tahun 2019 dan masih berjalan hingga saat ini. Perusahaan ini terjun langsung dalam penyediaan barang dan pemasangannya. Perusahaan tersebut memiliki 6 karyawan kantor, dan 80 karyawan yang bekerja di lapangan.

Selain itu untuk mengetahui bagaimana Niat Berpindah Kerja yang dimiliki karyawan di lingkungan Perusahaan Karya Teknologi Abadi maka dilakukan pra survei kepada 20 orang karyawan yang dipilih secara acak. Hasil pra survei yang dilakukan terlihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Fenomena pada Karyawan Perusahaan CV Karya Teknologi Abadi**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berniat untuk mencari pekerjaan lainnya diluar perusahaan ini dalam tahun depan	5%	5%	10%	55%	25%
2.	Saya berniat untuk tetap bersama perusahaan ini tanpa batas waktu	45%	10%	30%	15%	0%
3.	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya diperusahaan ini	0%	0%	10%	60%	30%
	Rata – rata	16,7%	5%	16,7%	43,3%	18,3%

*Sumber : sumber awal (2023)*

Pada tabel 1.1, diatas peneliti telah melakukan survei awal kepada 20 responden untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut, berdasarkan hasil survei tersebut dapat dilihat dari data bahwa tingkat niat berpindah karyawan pada CV. Karya Teknologi Abadi tergolong tinggi , karena banyak perusahaan swasta lainnya yang menawarkan pekerjaan yang memiliki tingkat gaji lebih besar dari perusahaan yang mereka tempati sekarang.

Menurut Stof berg et., al (2022) menunjukkan bahwa jalur mediasi menjelaskan dampak transparansi gaji terhadap niat berpindah kerja lebih baik dari pada dampak langsung transparansi gaji.

Menurut Stof berg et., al (2022) transparansi gaji yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat dukungan organisasi yang dipersepsikan lebih tinggi, yang pada gilirannya dikaitkan dengan niat berpindah kerja yang lebih rendah.

Menurut Stof berg et., al (2022) transparansi gaji yang lebih tinggi diaitkan dengan tingkat keadilan organisasi yang lebih tinggi, dan akibatnya dengan niat berpindah kerja yang lebih rendah. Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Transparansi Pembayaran Terhadap Niat Berpindah Kerja Yang Di Mediasi Oleh Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Dan Keadilan Organisasi”.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Tranparansi Pembayaran berpengaruh terhadap Niat Berpindah Kerja?
2. Apakah Tranparansi Pembayaran berpengaruh terhadap Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan?
3. Apakah Dukungan Organisasi yang dipersepsikan berpengaruh terhadap Niat Berpindah Kerja?
4. Apakah Pembayaran Transparansi berpengaruh terhadap Keadilan Organisasi ?
5. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Niat Berpindah Kerja?
6. Apakah Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dapat memediasi hubungan Transparansi Pemabayaran dan Niat Berpindah Kerja ?
7. Apakah Keadilan Organisasi dapat memediasi hubungan Transparansi Pembayaran dan Niat Berpindah Kerja ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Transparansi Pembayaran terhadap Niat Berpindah Kerja

2. Menganalisis pengaruh Transparansi Pembayaran terhadap Dukungan Organisasi yang dipersepsikan
3. Menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan terhadap Niat Berpindah Kerja
4. Menganalisis pengaruh Tranparansi Pembayaran terhadap Keadilan Organisasi
5. Menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan terhadap Niat Berpindah Kerja
6. Menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dalam memediasi hubungan Tranparansi Pembayaran yang dirasakan terhadap Niat Berpindah Kerja
7. Menganalisis Pengaruh Keadilan Organisasi dalam memediasi hubungan Tranparansi Pembayaran yang dirasakan terhadap Niat Berpindah Kerja

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan diberikan melalui hasil penelitian ini diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk lebih memahami karyawan guna mengurangi niat berpindah kerja yang dapat dilakukan khususnya tranparansi pembayaran terhadap dukungan organisasi yang dipersepsikan dan keadilan organisasi dalam perusahaan.