

Locus Of Attachment: Peran Identitas Lokal Terhadap Work Engagement dan Turnover Intention di Wilayah Kepulauan

**Putri Amalia^{1*}, Putri Abdul Aziz², Ilda Italia Jabib³, Rahmat Sabuhari⁴,
Muhammad Asril Arilaha⁵**

^{1*,2,3,4,5}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Ternate,
Indonesia

Email: ^{1*}putriamalia22112005@gmail.com, ²nazwaputriabdaziz@gmail.com,
³ilda05918@gmail.com, ⁴rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id, ⁵asril_arilaha@unkhair.ac.id

Abstract

High employee turnover rates in island regions like Ternate have become a strategic issue that can trigger brain drain and hinder regional development. This study aims to empirically examine the influence of work engagement and local identity on employee turnover rates among professionals in Ternate. The study involved 185 respondents selected using a purposive sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that the model explained 55.5% of the variance in employee turnover rates ($R^2 = 0.555$). Partially, local identity had a significant effect on employee turnover rates ($P = 0.000$), while work engagement showed no significant effect ($P = 0.127$). The results indicate that sociocultural attachment and regional identity are more dominant factors in shaping employee loyalty than individual psychological factors alone. Therefore, organizations operating in island regions should emphasize local wisdom and regional identity as part of their employee retention strategies to reduce employee turnover intentions and strengthen workforce stability.

Keywords: *Island Regions, Local Identity, Employee Turnover Intentions, Work Engagement, Employee Loyalty.*

Abstrak

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi di wilayah kepulauan seperti Ternate telah menjadi isu strategis yang dapat memicu brain drain dan menghambat pembangunan regional. Studi ini bertujuan untuk secara empiris menguji pengaruh keterlibatan kerja dan identitas lokal terhadap tingkat pergantian karyawan di kalangan profesional di Ternate. Studi ini melibatkan 185 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil menunjukkan bahwa model tersebut menjelaskan 55,5% varians dalam tingkat pergantian karyawan ($R^2 = 0,555$). Secara parsial, identitas lokal memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pergantian karyawan ($P = 0,000$), sedangkan keterlibatan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($P = 0,127$). Hasil menunjukkan bahwa keterikatan sosiobudaya dan identitas regional merupakan faktor yang lebih dominan dalam membentuk loyalitas karyawan daripada faktor psikologis individu saja. Oleh karena itu, organisasi yang beroperasi di wilayah kepulauan harus

menekankan kearifan lokal dan identitas regional sebagai bagian dari strategi retensi karyawan untuk mengurangi niat pergantian karyawan dan memperkuat stabilitas tenaga kerja.

Kata Kunci: Wilayah Kepulauan, Identitas Lokal, Niat Pergantian Karyawan, Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Mempertahankan talenta terbaik dalam manajemen sumber daya manusia merupakan pilar strategis bagi organisasi yang ingin menjaga keberlanjutan jangka panjang (Hasibuan, 2021). Ketika sebuah organisasi dihadapkan pada fenomena tingginya niat karyawan untuk berhenti kerja, stabilitas operasional, produktivitas, dan pencapaian target bisnis secara keseluruhan akan langsung terancam (Robbins & Judge, 2018). Tantangan ini menjadi kian nyata di tengah iklim kompetisi pasar tenaga kerja modern yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset tidak berwujud paling berharga dalam menentukan keunggulan bersaing sebuah entitas bisnis (Abramihin, 2024; Sinisterra et al., 2024).

Kondisi tingginya intensitas pergantian karyawan ini masih menjadi persoalan laten di berbagai sektor industri di Indonesia (Hidayat & Syahputra, 2022) tidak terkecuali pada wilayah kepulauan seperti Maluku Utara. Karakteristik geografis khas kepulauan nyataanya turut membentuk pola mobilitas tenaga kerja secara spesifik. Di kawasan ini, keputusan karyawan untuk menetap atau pergi tidak semata-mata dipicu oleh determinan internal organisasi, melainkan juga dipengaruhi oleh hambatan struktural seperti keterbatasan aksesibilitas, minimnya infrastruktur pendukung, dan godaan peluang ekonomi yang jauh lebih menjanjikan di luar daerah. Pola migrasi keluar yang tidak terkendali ini pada akhirnya memicu ancaman *brain drain* serius, yang dalam jangka panjang berisiko melumpuhkan percepatan pembangunan regional.

Kenyataan empiris tersebut mengisyaratkan bahwa kalkulasi seorang karyawan untuk menyuarkan komitmen bertahan sangat terikat dengan lingkungan sosial tempatnya berpijak. Namun demikian, penelusuran literatur perilaku organisasi menunjukkan adanya kerancuan teoretis mengenai sejauh mana keterlibatan psikologis karyawan di tempat kerja mampu meredam keinginan untuk mengundurkan diri. Satu kubu akademisi meyakini pandangan universal bahwa ikatan psikologis yang kuat secara mekanis akan memotong intensitas keluar masuknya karyawan melalui mekanisme kepuasan kerja dan komitmen afektif (Handoyo & Kascha, 2022; Mazzetti et al., 2021; Murillo et al., 2024). Sebaliknya, kubu kedua justru memotret sebuah anomali; dedikasi tinggi pada tugas operasional harian terbukti tidak cukup kuat menahan laju keluar karyawan apabila mereka dihadapkan pada isolasi geografis, kendala eksternal yang menekan, atau kuatnya daya tarik untuk kembali ke tanah kelahiran (Chen et al., 2025; Weng et al., 2018).

Ketidakkonsistenan temuan ini menegaskan adanya celah konseptual mengenai daya tahan aspek psikologis internal (*work engagement*) saat berinteraksi dengan benturan sosiokultural eksternal (*local identity*) dalam ruang lingkup kepulauan. Guna menjembatani perdebatan tersebut, penelitian ini mengadopsi Teori Keterikatan Kerja (*Job Embeddedness Theory*) (Mitchell et al., 2001) sebagai teori intinya. Melalui kacamata teori ini, keputusan retensi tidak hanya ditentukan oleh jalinan hubungan di dalam organisasi, tetapi juga oleh kedalaman akar hubungan individu dengan komunitas tempatnya tinggal.

Pada ekosistem kepulauan seperti Kota Ternate, keterikatan komunitas ini termanifestasi secara nyata melalui identitas lokal. Eksistensi identitas tersebut kemudian

dikonseptualisasikan lewat Teori Identitas Sosial (*Social Identity Theory*) (Scheepers & Ellemers, 2019) untuk membedah bagaimana konsep diri yang melekat pada kultur dan geografis asal mampu menumbuhkan solidaritas serta loyalitas kelompok. Integrasi kedua teori ini memungkinkan penelitian ini menguji sebuah proposisi baru: apakah ikatan emosional terhadap tanah kelahiran bertindak sebagai jangkar non-ekonomi yang lebih digdaya dalam meredam niat keluar karyawan, melampaui pengaruh keterlibatan kerja konvensional yang selama ini diagungkan dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Berangkat dari latar belakang pemikiran di atas, penelitian ini diorientasikan secara spesifik untuk menganalisis dan menguji pengaruh keterlibatan kerja serta identitas lokal terhadap niat berhenti kerja karyawan yang beraktivitas di wilayah kepulauan Kota Ternate. Secara teoritis, hasil kajian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan perilaku organisasi yang berbasis konteks kelokalan (*contextualized HRM*). Secara praktis, analisis ini ditujukan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi para pengambil keputusan di organisasi dalam merumuskan pola retensi talenta yang selaras dengan karakteristik sosiogeografis wilayah kepulauan.

2. KAJIAN TEORI

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan representasi dari kondisi psikologis positif karyawan yang dicirikan oleh munculnya semangat, dedikasi, dan absorpsi atau penghayatan secara penuh terhadap aktivitas pekerjaan. Karyawan yang menginternalisasi tingkat keterlibatan kerja tinggi senantiasa merefleksikan antusiasme, energi yang meluap, serta komitmen yang kokoh terhadap setiap tanggung jawab yang diembannya (Handoyo & Kascha, 2022). Ikatan emosional yang terbangun secara positif antara individu dan institusi tempatnya bernaung ini menjadi stimulus penting dalam mengeskalasi loyalitas. Keterlibatan kerja yang intens memicu lahirnya motivasi intrinsik yang kuat di dalam diri karyawan, yang secara psikologis mendorong mereka untuk tetap mengabdikan diri pada organisasi (Murillo et al., 2024). Sebaliknya, ketika keterlibatan kerja ini merosot, hubungan emosional antara karyawan dengan pekerjaannya akan merenggang, suatu kondisi yang kerap kali menjadi hulu bagi munculnya keinginan untuk angkat kaki dari organisasi.

Identitas Lokal

Identitas lokal mencerminkan kedalaman jalinan emosional individu yang mengakar pada wilayah asal, tatanan budaya, lingkungan sosial, serta nilai-nilai primordial yang hidup di tengah komunitas (Maricchiolo et al., 2021). Keberadaan identitas ini bertindak sebagai jangkar psikologis yang mengukuhkan rasa kepemilikan seseorang terhadap suatu ruang geografis, yang pada gilirannya memengaruhi kalkulasi personal untuk tetap menetap dan menyumbangkan produktivitas di wilayah tersebut (Rahi, 2021). Dalam bentang alam wilayah kepulauan seperti Kota Ternate, identitas lokal memegang peran sentral dalam menavigasi arah loyalitas karyawan. Individu yang memiliki kebanggaan kultural terhadap tanah kelahirannya cenderung menempatkan pertimbangan sosial dan perekat budaya sebagai variabel penting sebelum memutuskan untuk melakukan migrasi kerja ke daerah lain. Lebih jauh lagi, kelekatan terhadap struktur sosial dan nilai kearifan lokal ini terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, sebuah kondisi mental yang bermuara pada penguatan komitmen jangka panjang terhadap keberlangsungan organisasi di daerah tersebut (Rahi, 2021).

Niat untuk Berhenti

Niat untuk berhenti diartikan sebagai kecenderungan atau dorongan sadar di dalam diri individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela. Munculnya sinyal ini merupakan bentuk respons korektif terhadap akumulasi ketidakpuasan kerja, rapuhnya komitmen organisasi, maupun adanya distorsi faktor eksternal yang dipersepsikan jauh lebih menguntungkan (Robbins & Judge, 2018). Dari sudut pandang manajerial, tingginya intensitas niat berhenti kerja berisiko merusak stabilitas internal karena memaksa organisasi menanggung pembengkakan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, sekaligus memicu hilangnya aset pengetahuan yang berharga akibat perginya tenaga kerja potensial.

Pada ekosistem kepulauan, determinan yang menggerakkan niat berhenti kerja tidak lagi bersifat tunggal atau sekadar berpusat pada dinamika internal organisasi. Faktor-faktor makro seperti isolasi geografis, sebaran peluang ekonomi, dan derajat keterikatan emosional terhadap tanah kelahiran turut berkelindan dalam memengaruhi keputusan akhir karyawan. Oleh karena itu, dekonstruksi terhadap faktor-faktor penentu niat berhenti kerja menjadi instrumen krusial dalam merumuskan arsitektur strategi retensi karyawan yang efektif.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Niat untuk Berhenti Kerja

Keterlibatan kerja secara teoretis diposisikan sebagai benteng pertahanan utama organisasi dalam menekan laju keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Manifestasi dari tingginya gairah kerja, dedikasi, dan totalitas penyerapan tugas terbukti mampu menciptakan ruang kerja yang nyaman, memotivasi, dan menumbuhkan loyalitas yang organik. Hubungan asimetris negatif antara keterlibatan kerja dan niat berhenti kerja ini terjadi karena individu yang sudah menyatu secara emosional dengan peran profesionalnya cenderung menutup ruang bagi opsi keluar dari organisasi (Handoyo & Kascha, 2022). Eksistensi keterlibatan kerja yang tinggi secara signifikan mampu mempertebal loyalitas karyawan sekaligus mengikis kecenderungan munculnya *turnover intention* di dalam ruang operasional organisasi (Murillo et al., 2024).

Pengaruh Identitas Lokal terhadap Niat Berhenti Kerja

Identitas lokal beroperasi sebagai variabel non-ekonomis yang sangat berpengaruh terhadap keputusan menetap seorang tenaga kerja di suatu wilayah. Kedalaman jalinan emosional dengan kampung halaman mampu menstimulasi rasa memiliki dan loyalitas kelompok yang lebih pekat, sehingga memitigasi keinginan individu untuk melakukan migrasi geografis demi alasan pekerjaan. Identitas lokal sejatinya berfungsi sebagai perekat sosial-emosional yang mengunci komitmen individu agar tetap mendedikasikan potensinya pada lingkungan domestik (Maricchiolo et al., 2021). Rahi (2021), menunjukkan bahwa keterikatan yang kokoh terhadap rajutan sosial dan tatanan budaya lokal tidak hanya menjaga stabilitas psikologis individu, melainkan juga secara langsung memotong intensitas niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Hipotesis

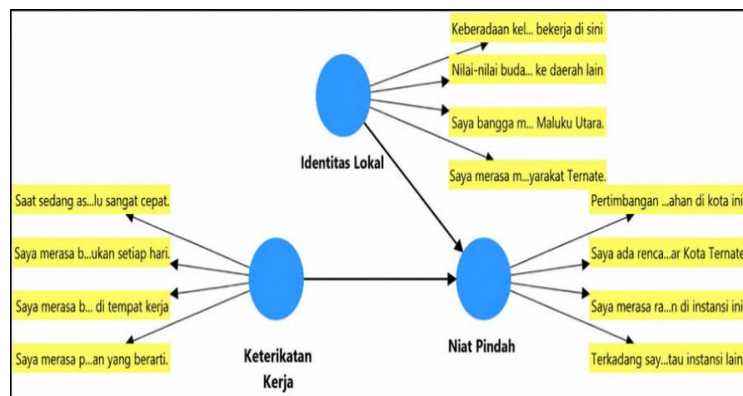
Eksplorasi empiris terdahulu secara konsisten mengonfirmasi bahwa keterlibatan kerja memiliki korelasi negatif yang kuat dengan intensitas niat berhenti kerja. Karyawan yang mengadopsi tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memanifestasikan loyalitas yang lebih kokoh dan enggan mengambil keputusan untuk berpisah dengan organisasi (Handoyo & Kascha, 2022). Jika dikaitkan dengan kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, ketersediaan sumber daya pekerjaan yang akomodatif akan menstimulasi keterlibatan karyawan, yang pada fase berikutnya menjejantah menjadi komitmen afektif yang mengikat individu pada organisasi (Mazzetti et al., 2021). Kehadiran keterlibatan kerja terbukti secara signifikan mendongkrak loyalitas karyawan (Murillo et al., 2024), di mana tata kelola talenta yang berorientasi pada penguatan

keterlibatan kerja diakui sangat efektif dalam menekan *turnover intention* (Sinisterra et al., 2024). Atas dasar sintesis teoretis tersebut, dapat ditarik sebuah penalaran logis bahwa semakin tinggi derajat keterlibatan kerja yang dihayati oleh seorang karyawan, maka akan semakin rendah kecenderungannya untuk menyuarakan niat keluar dari organisasi.

Di sisi lain, jalinan emosional dengan ruang hidup dan kebudayaan asal juga memegang kendali strategis dalam mempertahankan talenta di daerah. Berdasarkan peta perumusan masalah dan bangunan teoretis yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja karyawan di Kota Ternate. Karyawan dengan tingkat gairah, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (Handoyo & Kascha, 2022; Murillo et al., 2024)

H2: Identitas lokal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja karyawan di Kota Ternate. Identitas lokal mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap kota kelahirannya. Semakin kuat rasa memiliki dan kebanggaan terhadap identitas lokal, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan wilayah atau organisasi tempat mereka bekerja (Maricchiolo et al., 2021; Rahi, 2021)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: SmartPLS4

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif untuk menguji serta membuktikan hubungan sebab akibat antarvariabel yang telah dirumuskan. Fokus utama dari analisis ini diarahkan untuk membedah pengaruh keterlibatan kerja dan identitas lokal terhadap niat berpindah karyawan yang bekerja di wilayah kepulauan Kota Ternate. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner tertutup yang mengadopsi skala Likert lima poin, membentang dari pilihan "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Seluruh indikator yang digunakan dalam operasionalisasi variabel diadaptasi dari studi terdahulu yang validitas dan reliabilitasnya telah teruji dalam berbagai konteks riset. Sebelum kuesioner disebarkan secara massal untuk analisis akhir, instrumen ini terlebih dahulu melalui uji coba validitas dan reliabilitas guna menjamin kualitas serta ketepatan alat ukur.

Aspek etika penelitian juga menjadi perhatian mendasar dalam pelaksanaan riset ini. Setiap responden diberikan penjelasan yang transparan mengenai tujuan pengumpulan data dan diminta kesediaannya secara sukarela (*informed consent*) sebelum mengisi kuesioner. Peneliti memberikan jaminan penuh bahwa identitas personal responden akan dijaga kerahasiaannya, dan seluruh data yang terkumpul murni

dialokasikan untuk kepentingan pengembangan akademis. Untuk mengoptimalkan jangkauan dan representasi data, proses pengumpulan data dikombinasikan melalui metode tatap muka langsung serta penyebaran kuesioner secara daring (*online*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan dari berbagai sektor industri yang aktif bekerja di wilayah Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Mengingat pergerakan tenaga kerja yang sangat dinamis dan tidak adanya data absolut mengenai jumlah total pekerja di kawasan tersebut (kategori populasi tidak teridentifikasi), maka penarikan sampel dilakukan melalui teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Kriteria inklusi sampel yang ditetapkan secara ketat dalam penelitian ini meliputi: (1) telah mengabdikan minimal satu tahun di organisasi saat ini untuk memastikan bahwa responden telah melewati fase adaptasi awal dan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai iklim kerja internal perusahaan; serta (2) berdomisili dan menetap di Kota Ternate guna menjamin validitas paparan sosial-budaya lingkungan eksternal terhadap pembentukan konsep diri responden.

Berdasarkan kriteria inklusi tersebut, ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 185 responden. Secara metodologis, penetapan jumlah sampel ini didasarkan pada dua pertimbangan strategis. Pertama, pemenuhan kapasitas statistik untuk model struktural. Merujuk pada rekomendasi (Hair et al., 2019), analisis berbasis Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) mensyaratkan ukuran sampel minimum berkisar antara 5 hingga 10 kali dari jumlah total indikator manifes yang ada dalam model, dengan tujuan menghasilkan estimasi parameter yang stabil serta menekan tingkat kesalahan standar. Mengingat penelitian ini mengoperasikan total 12 indikator amatan, ambang batas sampel minimal yang dibutuhkan adalah 60 hingga 120 responden. Dengan demikian, keterlibatan 185 responden dalam riset ini telah melampaui batas minimal yang disyaratkan secara statistik.

Kedua, penjaminan representasi populasi di Kota Ternate yang memiliki karakteristik multisektoral. Sampel sebanyak 185 responden ini didistribusikan secara proporsional ke dalam empat sektor industri utama: ritel modern, perbankan, instansi pemerintah (aparatur sipil negara dan tenaga kontrak), serta sektor jasa lainnya. Kategorisasi multisektor ini sengaja diterapkan agar mampu memotret lanskap makro tenaga kerja di ekosistem kepulauan Kota Ternate, sehingga model estimasi yang dihasilkan dapat merefleksikan variasi perilaku karyawan secara komprehensif tanpa terjebak pada bias satu industri tertentu saja.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kode	Skala	Sumber Rujukan
Keterlibatan Kerja (X)	Semangat (<i>Vigor</i>),	X1.1	Likert 1-5	Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006).
	Dedikasi (<i>Dedication</i>),	-		
	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	X1.4		
Identitas Lokal (Z)	Ikatan Emosional, Kebanggaan Daerah	Z1.1	Likert 1-5	Maricchiolo et al. (2021)
		-		
		Z1.4		
Turnover Intention (Y)	Niat Berhenti, Cari Kerja Baru	Y1.1	Likert 1-5	Mobley et al. (1978/1979)
		-		
		Y1.4		

Teknik Analisis Data

Aktivitas komputasi dan analisis data dalam studi ini menerapkan metode *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) berbasis varians dengan menggunakan

perangkat lunak SmartPLS. Tahapan pengujian dijalankan secara sistematis, diawali dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui serangkaian uji validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta estimasi reliabilitas konstruk menggunakan parameter *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi syarat, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural (*inner model*) dengan menelaah nilai koefisien determinasi (R^2) serta tingkat signifikansi dari jalinan hubungan antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan mengamati secara cermat nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai t-statistik, serta nilai p (*p-value*) yang dihasilkan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang dikumpulkan dari 185 karyawan di Kota Ternate menunjukkan profil demografis yang bervariasi. Untuk memperkuat basis analisis kontekstual, karakteristik responden tidak hanya ditinjau dari aspek biologis dan masa kerja, melainkan juga dipetakan berdasarkan status asal daerah serta sektor industri tempat karyawan bernaung. Distribusi menyeluruh mengenai karakteristik responden disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Demografis	Kategori	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	114	61,6%
	Perempuan	71	38,4%
	1 – 3 Tahun	129	69,7%
Masa Kerja	4 – 6 Tahun	34	18,4%
	> 6 Tahun	22	11,9%
Status Kelahiran / Asal Daerah (Tambahan)	Putra Daerah (Asli Ternate/Maluku Utara)	137	74,1%
	Pendatang (Luar Maluku Utara)	48	25,9%
	Ritel Modern	52	28,1%
Sektor Industri Pekerjaan (Tambahan)	Perbankan	41	22,2%
	Instansi Pemerintah (PNS/Kontrak)	58	31,3%
	Sektor Jasa Lainnya	34	18,4%
Total		185	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Pengujian model penelitian dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis ini dibagi menjadi dua tahapan besar, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji signifikansi hubungan kausalitas antarvariabel yang dihipotesiskan.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian ini mengamati nilai *outer loadings*, *construct reliability and validity*, serta validitas diskriminan melalui pendekatan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 3. Outer Loading Akhir Model Penelitian

Variabel	Indikator / Pertanyaan	Outer Loading	Ket.
Identitas Lokal	Keberadaan keluarga di Ternate membuat saya merasa nyaman tinggal dan bekerja di sini.	0.888	Valid
	Nilai-nilai budaya dan lingkungan di Ternate membuat saya merasa sulit untuk pindah.	0.829	Valid
	Saya bangga menjadi bagian dari kalangan profesional yang membangun Maluku Utara.	0.897	Valid
	Saya merasa memiliki ikatan batin yang kuat dengan budaya dan masyarakat Ternate.	0.872	Valid
	Saat sedang asyik bekerja, saya sering merasa waktu berlalu sangat cepat.	0.855	Valid
Keterlibatan Kerja	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.	0.93	Valid
	Saya merasa bersemangat dan penuh energi saat menjalankan tugas di tempat kerja.	0.926	Valid
	Saya merasa pekerjaan saya ini memberikan manfaat dan tujuan yang berarti.	0.899	Valid
Niat Pindah	Pertimbangan ekonomi dan biaya hidup membuat saya tetap memilih bertahan di kota ini.	0.620	Dipertahankan
	Terkadang saya berpikir untuk mencari peluang kerja di tempat atau instansi lain.	0.708	Valid
	<i>Saya ada rencana untuk mencari lowongan pekerjaan baru di luar Kota Ternate.</i>	0.608	Dieliminasi
	<i>Saya merasa ragu akan masa depan karier jangka panjang jika terus bertahan di instansi ini.</i>	0.555	Dieliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer loadings* pada Tabel 2, mayoritas indikator memiliki nilai di atas 0,70 sehingga langsung dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Meskipun demikian, indikator dengan nilai muatan *loading* sebesar 0,555 dan 0,608 dieliminasi dari model akhir karena berada di bawah standar rekomendasi guna mengoptimalkan validitas konstruk. Indikator dengan nilai 0,620 tetap dipertahankan karena model pengukuran secara keseluruhan menunjukkan kecocokan yang baik setelah reduksi indikator lemah.

Tabel 4. Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach'alpha	Composite Reliability (rho c)	Average Variance Extract
Identitas Lokal	0.746	0.782	0.480

Ketertarikan kerja	0.902	0.931	0.772
Niat pindah	0.918	0.942	0.803

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,70. Setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator-indikator yang memiliki muatan rendah, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh konstruk berada di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang kokoh dan validitas konvergen yang memenuhi standar ilmiah.

Tabel 5. uji Validitas Diskriminan HTMT

	Identitas Local	Ketertarikan Kerja	Niat Pindah
Identitas Local			
Ketertarikan Kerja	0.947		
niat pindah	0.604	0.548	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai estimasi berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan ($< 0,90$). Setelah dilakukan perbaikan model melalui pengeluaran indikator yang mengalami tumpang tindih tinggi, kriteria validitas diskriminan dalam penelitian ini terbukti sepenuhnya terpenuhi, yang berarti setiap konstruk mampu mengukur fenomena empiris yang berbeda secara spesifik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Pengujian Hipotesis

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural. Berdasarkan hasil olah data, kekuatan prediksi dari model yang dibangun dalam riset ini menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0,555. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 55,5% variasi naik-turunnya intensitas niat pindah karyawan profesional di Kota Ternate dipengaruhi oleh variabel keterlibatan kerja dan identitas lokal secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh determinan lain yang tidak diakomodasi dalam model penelitian ini, seperti sistem kompensasi atau pola kepemimpinan.

Prosedur pengujian hipotesis dilakukan melalui metode *bootstrapping* untuk melihat signifikansi hubungan kausalitas dengan memperhatikan koefisien jalur (*path coefficient*), statistik-t, dan *p-value*. Hasil pengujian hipotesis dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Keterlibatan Kerja → Niat Pindah	-0.212	1.526	0.127	Tidak Signifikan
H2	Identitas Lokal → Niat Pindah	-0.574	5.659	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kota Ternate, aspek sosiokultural (Identitas Lokal) jauh lebih menentukan loyalitas karyawan dibandingkan aspek psikologis individu

(Semangat Kerja). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value Identitas Lokal sebesar 0,000, sedangkan Semangat Kerja sebesar 0,127. Sebaliknya, hasil pengujian menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah karyawan $P = 0,127 > 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data struktural, ditemukan sebuah fenomena yang sangat menarik di mana aspek sosiokultural ternyata jauh lebih dominan dalam menentukan keputusan bertahan seorang karyawan di wilayah kepulauan dibandingkan dengan aspek psikologis individu. Temuan empiris ini membuktikan bahwa rasa memiliki dan kebanggaan akan identitas lokal Ternate berfungsi sebagai "perekat" emosional yang sangat kuat. Karyawan mungkin saja mengalami fluktuasi dalam semangat atau moral kerja individu tersebut, tetapi keinginan nyata untuk melakukan migrasi kerja atau berpindah instansi berhasil ditekan karena adanya keterikatan mendalam terhadap identitas regional mereka. Fenomena ini menawarkan interpretasi yang unik: di wilayah kepulauan, keterikatan emosional terhadap tanah air (*hometown attachment*) menjadi jangkar non-ekonomi yang sangat signifikan dalam melandasi keputusan individu untuk tidak bermigrasi, sebuah kesimpulan yang selaras dengan temuan (Chen et al., 2025).

Temuan empiris dalam penelitian ini memberikan penegasan teoretis yang kuat bahwa generalisasi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang bersifat universal (*universalistic HRM*) tidak dapat serta-merta diterapkan secara efektif pada semua corak konteks regional. Paradigma konvensional yang mengasumsikan bahwa praktik pengelolaan karyawan berlaku sama di setiap lokalisasi terbentur oleh realitas sosiogeografis yang unik. Dalam lanskap spesifik Kota Ternate, dinamika perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel lingkungan luar sistem korporasi. Faktor kontekstual yang berwujud kebudayaan lokal serta rajutan jalinan ikatan sosial antar-anggota komunitas terbukti memainkan peran yang jauh lebih hegemonik dan mengikat daripada variabel psikologis internal yang ada di dalam diri karyawan. Kenyataan ini memperkuat urgensi argumentasi akademik mengenai pentingnya menggeser orientasi manajemen menuju pendekatan tata kelola SDM berbasis konteks (*contextualized HRM*). Pendekatan berbasis konteks wilayah ini menjadi variabel yang sangat krusial untuk dipertimbangkan oleh para praktisi dan akademisi, terutama ketika sedang merancang atau mengevaluasi arsitektur strategi retensi talenta pada wilayah-wilayah kepulauan yang terisolasi secara geografis.

Meskipun secara teoretis dalam berbagai literatur perilaku organisasi arus utama menempatkan keterlibatan kerja sebagai determinan utama yang berfungsi mengunci retensi karyawan (Robbins & Judge, 2018; Sinisterra et al., 2024), fakta di lapangan menunjukkan dinamika yang anomali. Ketika dihadapkan pada karakteristik ekosistem komunitas profesional di Kota Ternate, determinan psikologis tersebut terbukti tidak cukup kuat untuk berdiri sendiri sebagai faktor tunggal pencegah berpindahnya pegawai. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) di dalam penelitian ini secara eksplisit mengonfirmasi bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan niat pindah karyawan. Tanpa ditopang oleh fondasi identitas lokal yang kokoh di dalam sanubari individu, tingginya dedikasi serta curahan energi seorang pegawai terhadap tugas operasional harian terbukti tidak serta-merta mampu meredam ambisinya untuk berburu peluang kerja baru di luar daerah. Temuan sosiologis ini sangat sejalan dengan premis fundamental yang diajukan oleh (Weng et al., 2018). Premis tersebut menyatakan bahwa keterikatan tempat (*place attachment*) merupakan faktor kunci yang memengaruhi intensitas migrasi seseorang, di mana komitmen kerja semata akan kehilangan daya ikat organiknya apabila jalinan emosional individu terhadap wilayah tempatnya bernaung cenderung rapuh atau tidak terbangun dengan baik.

Ditinjau dari perspektif psikologi industri di wilayah kepulauan, tidak signifikannya pengaruh keterlibatan kerja mengejawantahkan sebuah realitas bahwa tingginya keterikatan psikologis karyawan terhadap tugas harian menjadi tidak berarti ketika berhadapan dengan minimnya fasilitas daerah. Karyawan yang sangat terikat (*engaged*) sekalipun akan mengalami kelelahan mental non-operasional (*external burnout*) akibat keterbatasan infrastruktur pendukung, kelangkaan aksesibilitas transportasi antarpulau, serta keterbatasan fasilitas publik yang krusial. Dalam kondisi ini, energi positif yang dihasilkan dari keterlibatan kerja habis terkuras untuk mengompensasi tekanan lingkungan hidup di wilayah kepulauan. Akibatnya, motivasi intrinsik di tempat kerja mengalami distorsi struktural; keterlibatan kerja yang tinggi tidak lagi berkorelasi dengan niat untuk bertahan karena individu secara realistis melihat bahwa loyalitas profesional mereka tidak mampu mengubah keterbatasan kualitas hidup kedaerahan yang mereka hadapi sehari-hari.

Anomali psikologis ini juga menjelaskan bahwa retensi karyawan di wilayah pulau sering kali terbentur oleh kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan karier objektif yang mandek. Meskipun karyawan merasa sangat menyatu dengan visi organisasi dan menikmati pekerjaannya saat ini, hambatan geografis (*geographic isolation*) membatasi ruang pertumbuhan profesional mereka. Karyawan yang berorientasi pada kemajuan karier jangka panjang cenderung memandang wilayah kepulauan sebagai batu loncatan temporer. Mereka tetap memelihara keinginan kuat untuk pindah ke kota besar demi mendapatkan ekosistem industri yang lebih kompetitif dan jenjang karier yang lebih menjanjikan. Dari sudut pandang PIO, fenomena ini membuktikan bahwa faktor pendorong eksternal (*pull factors* dari luar daerah) jauh lebih kuat menembus dinding komitmen organisasi dibandingkan faktor penarik internal (*push factors* dari dalam organisasi). Konsekuensinya, status keterlibatan kerja karyawan yang tinggi menjadi rapuh dan kehilangan daya tahannya apabila tidak dijangkar oleh variabel non-ekonomis berupa identitas lokal yang kuat.

Secara teoretis, kontribusi ilmiah dari studi ini terletak pada kemampuannya memberikan modifikasi sekaligus tawaran sudut pandang baru terhadap teori retensi konvensional dengan membuktikan bahwa identitas lokal bertindak sebagai faktor pengikat yang jauh lebih stabil di wilayah kepulauan daripada variabel keterlibatan kerja individu. Selama beberapa dekade terakhir, penelitian terdahulu secara masif dan konsisten mengklaim bahwa tingkat keterlibatan kerja yang prima merupakan kunci utama dalam mereduksi intensitas *turnover* karyawan (Agustina & Perdhana, 2021; Handoyo & Kascha, 2022; Mazzetti et al., 2021). Namun demikian, hasil observasi langsung terhadap para profesional di Kota Ternate justru menunjukkan sebuah anomali besar dengan tidak signifikannya pengaruh variabel keterlibatan kerja tersebut. Meskipun memunculkan pandangan yang kontradiktif dengan arus utama, hasil penelitian ini justru memperkuat dan memperluas proposisi teoretis yang digagas oleh (Chen et al., 2025), mengenai urgensi aspek *hometown attachment* dalam memengaruhi keputusan mobilitas tenaga kerja. Pola hubungan ini membuktikan secara empiris bahwa faktor sosiokultural kedaerahan memiliki kekuatan mengunci (*locking effect*) yang jauh lebih besar di wilayah kepulauan jika dibandingkan dengan aspek psikologis individu semata.

Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini juga mengonfirmasi secara benderang bahwa fenomena berkecamuknya niat berhenti kerja di wilayah kepulauan sama sekali tidak dapat diisolasi dari ruang sosial yang melingkupi eksistensi kehidupan individu sehari-hari. Ketika seorang karyawan profesional berada pada fase mengambil keputusan krusial terkait masa depan kariernya, mereka tidak semata-mata bertindak sebagai makhluk ekonomi rasional (*homo economicus*) yang hanya melakukan kalkulasi matematis terhadap indikator materi objektif, seperti besaran kompensasi, bonus

finansial, ataupun kejelasan jenjang karier di dalam perusahaan. Di balik pertimbangan formal tersebut, karyawan nyatanya melibatkan kalkulasi emosional dan pertimbangan sosial yang sangat kompleks, yang mencakup kedekatan fisik dengan keluarga besar, komitmen menjaga kelestarian budaya tutur, serta kenyamanan psikologis yang diperoleh dari lingkungan tempat tinggal asal. Oleh karena itu, fluktuasi keputusan untuk menetap atau berpindah kerja dari satu wilayah kepulauan ke wilayah lainnya terbukti merupakan hasil interaksi yang sangat rumit serta saling memengaruhi antara faktor ekonomi organisasional dan aspek non-ekonomi sosiokultural yang berkembang di lingkungan eksternal.

Sebagai bagian dari kedalaman analisis, pengujian teoretis ini merefleksikan bahwa eksistensi kepulauan menciptakan ruang psikologis khusus yang mendefinisikan ulang arti loyalitas kerja. Ikatan emosional terhadap tanah kelahiran bertindak sebagai pelindung alami dari fenomena perpindahan kerja, karena individu mengidentifikasi keberadaan diri mereka sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari keberlangsungan komunitas lokalnya. Ketidaksignifikanan variabel keterlibatan kerja dalam konteks ini menunjukkan bahwa setinggi apa pun motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan terhadap profesinya, motivasi tersebut akan luntur apabila terjadi benturan dengan nilai-nilai komunal atau jika tuntutan pekerjaan mengharuskan mereka mengorbankan keterikatan kultural dengan daerah asalnya. Kontekstualisasi ini memperkaya khazanah ilmu perilaku organisasi dengan membuktikan bahwa variabel sosiogeografis bukan sekadar latar belakang tempat penelitian dilakukan, melainkan variabel aktif yang mampu mengubah arah dan signifikansi hubungan kausalitas antarkonstruk psikologis yang selama ini dianggap mapan dalam dunia akademik.

Melihat implikasi yang dihasilkan, maka secara praktis, para pimpinan instansi, manajer sumber daya manusia, serta para pengambil kebijakan strategis di Kota Ternate sangat disarankan untuk segera mengubah orientasi paradigma retensi talenta mereka. Pihak manajemen tidak boleh lagi hanya terjebak pada pola-pola konvensional yang berfokus secara eksklusif pada stimulasi motivasi internal di tempat kerja, seperti pemberian target kerja yang menantang atau pembuatan program *employee engagement* yang bersifat artifisial. Sebaliknya, organisasi yang beroperasi di wilayah kepulauan harus mulai aktif mengintegrasikan, mengadopsi, dan memperkuat budaya organisasi yang secara nyata menghargai nilai-nilai kearifan lokal serta identitas regional karyawan. Langkah strategis ini dapat diwujudkan melalui penyusunan kebijakan kerja yang adaptif terhadap kegiatan adat, penyediaan ruang bagi ekspresi budaya lokal, serta pelibatan aktif organisasi dalam pembangunan komunitas sekitar, demi menjaga stabilitas dan retensi talenta lokal potensial dalam jangka panjang.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, studi ini menyimpulkan bahwa identitas lokal memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan (*turnover intention*) profesional di Kota Ternate. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa kedalaman jalinan emosional terhadap kampung halaman, kuatnya rasa kepemilikan, serta kebanggaan kolektif terhadap identitas lokal bertindak sebagai jangkar sosiokultural yang efektif dalam menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi maupun bermigrasi keluar dari wilayah tersebut.

Sebaliknya, variabel keterlibatan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat pergantian karyawan. Anomali teoretis ini mengonfirmasi bahwa dalam ruang lingkup wilayah kepulauan, faktor sosiokultural eksternal memiliki daya ikat

yang jauh lebih dominan dan hegemonik dalam mengunci loyalitas karyawan dibandingkan dengan determinan psikologis internal individu semata.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru bagi khazanah ilmu perilaku organisasi melalui modifikasi model retensi talenta konvensional. Temuan ini menegaskan bahwa model retensi tidak dapat didesain secara parsial dengan hanya bertumpu pada faktor organisasi internal, melainkan wajib mengintegrasikan dimensi kontekstual sosiogeografis dan budaya lokal sebagai variabel penting.

Eksistensi *locus of attachment* berupa identitas lokal terbukti mampu mendefinisikan ulang arah hubungan kausalitas antarvariabel psikologis kerja. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia di wilayah kepulauan memerlukan rekonstruksi teoretis yang menggabungkan faktor psikologis, sosial, dan budaya demi menciptakan sistem retensi karyawan yang lebih kontekstual, adaptif, dan efektif (*contextualized HRM*).

Secara praktis, manajemen organisasi dan instansi di Kota Ternate perlu segera menggeser paradigma retensi mereka dengan memperkuat pendekatan berbasis kearifan lokal. Kebijakan pengelolaan SDM harus diselaraskan dengan karakteristik sosial masyarakat kepulauan, misalnya dengan membangun budaya organisasi yang inklusif terhadap ekspresi kultural, menyediakan ruang bagi pemenuhan tanggung jawab sosial-keluarga karyawan di daerah asal, serta mengintegrasikan nilai-nilai lokal ke dalam sistem tata nilai perusahaan. Langkah-langkah strategis ini krusial untuk menumbuhkan rasa aman dan keterikatan yang holistik, sehingga retensi talenta potensial dapat terjaga secara berkelanjutan demi stabilitas operasional organisasi jangka panjang.

Saran

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dieksplorasi oleh peneliti selanjutnya. Pertama, ruang lingkup pengumpulan data dalam penelitian ini terbatas pada wilayah administrasi Kota Ternate, sehingga hasil estimasi model yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan secara mutlak ke wilayah kepulauan lain yang memiliki karakteristik sosiokultural berbeda. Kedua, model struktural dalam riset ini hanya mengoperasikan keterlibatan kerja dan identitas lokal sebagai prediktor, sehingga mengecualikan berbagai variabel penting lainnya yang secara teoritis berpotensi memengaruhi fluktuasi niat berhenti kerja, seperti sistem kompensasi daerah, pola kepemimpinan, budaya organisasi internal, dan kualitas lingkungan kerja fisik.

Berangkat dari keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas area observasi geografis dengan melibatkan multi-kabupaten/kota di wilayah kepulauan Maluku Utara guna meningkatkan kekuatan generalisasi model. Selain itu, peneliti berikutnya dapat memperluas khazanah analisis dengan memasukkan variabel-variabel moderasi atau mediasi yang relevan guna memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai perilaku pergantian karyawan. Terakhir, penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) sangat direkomendasikan pada masa mendatang untuk menggali dan mengonseptualisasikan aspek psikologis serta keterikatan kultural karyawan di wilayah kepulauan secara lebih mendalam dan utuh.

6. DAFTAR RUJUKAN

Abramihin, C. (2024). Daya Saing Sumber Daya Manusia di Pasar Tenaga Kerja. Daya Saing Dan Inovasi Dalam Ekonomi Pengetahuan. <https://doi.org/10.53486/cike2023.34>

- Agustina, R., & Perdhana, M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan (Work Engagement) terhadap Niat Keluar (Turnover Intention) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Bisnis Strategi*, 30(1), 54–65.
- Chen, J., Hom, P., Tang, N., & Fan, Q. (2025). Homeward bound or urban aspirations? Unveiling rural–urban migrant workers’ return decisions through hometown attachment and city attachment. *Human Relations*, 79, 95–124. <https://doi.org/10.1177/00187267251319670>
- 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. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoyo, S., & Kascha, A. (2022). Work Engagement and Turnover Intention: A Study on Professional Employees. *Journal of Psychological Resources*, 14(3), 112–125.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Haura Hanifah, Lathifa Salsabillah, Allisa Tazkia Fitri, Riska Mona Febriani, Rully Hidayatullah, & Harmonedi. (2025). Landasan Teori, Penelitian Relevan, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391–404. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.989>
- Hidayat, R., & Syahputra, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Industri Retail. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Maricchiolo, F., Mosca, O., Paolini, D., & Fornara, F. (2021). The Mediating Role of Place Attachment Dimensions in the Relationship Between Local Social Identity and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645648>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. (2021). Work Engagement: A meta-analysis using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126, 1069–1107.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., Erez, M., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Sablinski, C. J. (2001). Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover WHY PEOPLE STAY: USING JOB EMBEDDEDNESS TO PREDICT VOLUNTARY TURNOVER. 44, 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Murillo, H., Ortega, J., & Niebles, W. (2024). Keterlibatan dan Kinerja di Tempat Kerja. *Jurnal Ekohumanisme*, 3(5). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i5.6282>
- Rahi, S. (2021). Psychological well-being and empowerment in relation to work engagement. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 266–285. <https://doi.org/10.1108/ijoes-12-2020-0200>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Scheepers, D., & Ellemers, N. (2019). Social Identity Theory. *Social Psychology in Action*. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n45>

- Sinisterra, L., Penalver, J., & Salanova, M. (2024). Talent management, engagement, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439127>
- Weng, Q., Wu, S., McElroy, J., & Chen, L. (2018). Place attachment and turnover intention. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.002>