

Kepemimpinan, dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia Sidoarjo

Oleh:

Anindita Putri Rahmadani,

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



Pendahuluan

- PT Pos Indonesia Sidoarjo merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pelayanan jasa berupa pengiriman barang, surat, transaksi uang dan logistik. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, para karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo belum menunjukkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga hal ini menyebabkan terjadinya turnover intention, agar tidak terjadinya turnover maka perlu ditingkatkan dari segi kepuasan kerja karyawan.

Fenomena dan Permasalahan

- Faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Pos Indonesia Sidoarjo adalah kepemimpinan dan work life balance. Pimpinan pada PT. Pos Indonesia Sidoarjo selalu memberikan tekanan yang banyak pada karyawan, bersikap kurang sopan, dan memberikan arahan yang kurang tepat.
- Dengan adanya tekanan dari pimpinan, menyebabkan karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara pribadi dengan pekerjaan, dan kesulitan dalam menyeimbangkan keterlibatan tuntutan antara pribadi dengan pekerjaan. Sehingga dua permasalahan tersebut menyebabkan terjadinya turnover intention pada karyawan.

Research Gap

- Menurut Penelitian (Hadi, 2021): menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja.
- Menurut Penelitian (Delle & Searle, 2022) : menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja,
- Menurut Penelitian (Lan & Chen, 2020) : Menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* mempengaruhi *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.
- Menurut Penelitian (Makkulawu et al. 2019) : menunjukkan hasil *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah pengaruh kepemimpinan dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja?

Metode

1. Jenis penelitian kuantitatif
2. Lokasi penelitian yakni PT. Pos Indonesia Sidoarjo
3. Teknik pengumpulan data melalui skala likert dan penyebaran kuesioner
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Sidoarjo berjumlah 112 responden

Indikator Variabel

Kepemimpinan (X1):

- Dapat memberikan kepercayaan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
- Memberikan bimbingan dan saran pada karyawan
- Dapat meyakinkan dalam mencapai tujuan perusahaan

Work Life Balance(X2):

- Keseimbangan waktu
- Keseimbangan keterlibatan
- Keseimbangan kepuasan

Turnover Intention(Y):

- Karyawan berniat keluar
- Karyawan mencari pekerjaan baru
- Karyawan memikirkan keluar atau tetap dari pekerjaan

Kepuasan Kerja(Z):

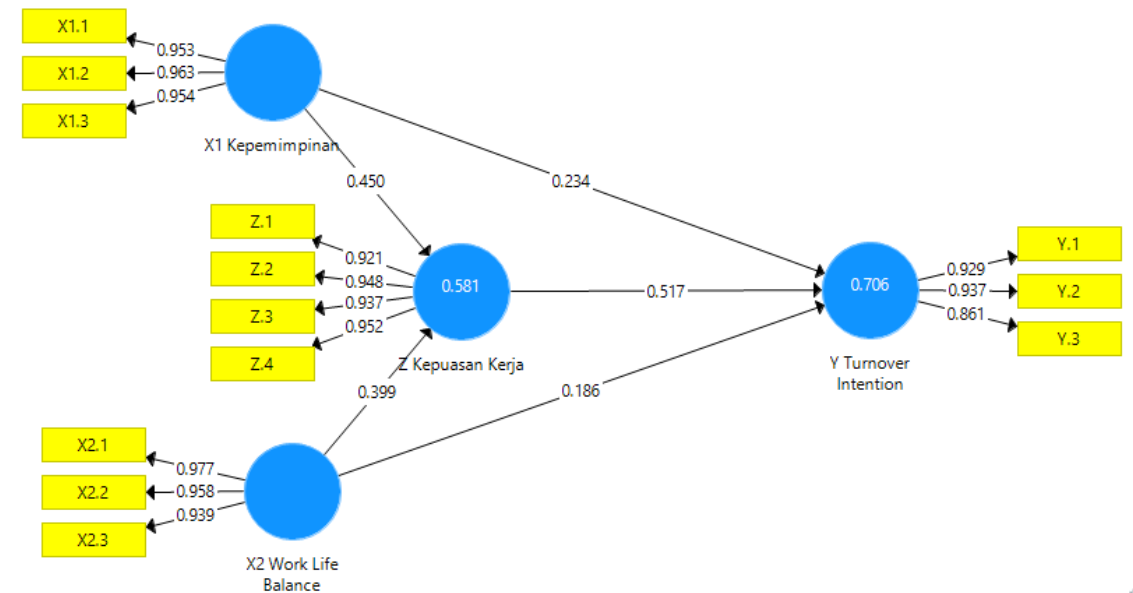
- Gaji
- Lingkungan kerja
- Pengawasan
- Peraturan pekerjaan

Metode

- Teknik Pengumpulan Data: Menggunakan beberapa sumber data seperti observasi, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
- Teknik Analisis Data: Menggunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan software SmartPLS 3.0 dalam perhitungannya. Dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis pada setiap variabel.

Hasil

Berdasarkan pada grafik validitas konvergen disamping menyatakan bahwa seluruh nilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator pada variabel memiliki nilai di atas 0.7. Hal ini meyakinkan bahwa semua indikator variabel Kepemimpinan, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan valid atau sudah memenuhi validitas konvergen. Hasil pada tabel disamping adalah hasil dari *outer loading* untuk setiap indikator-indikator yang dimiliki oleh masing-masing variabel laten yang diperoleh dari olah data yang menggunakan *SmartPLS*.



Pembahasan

Fornell Larcker Criterion

Berdasarkan tabel disamping menyatakan bahwa nilai korelasi jenis-jenis pengukur konstruk asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga bisa dikatakan bahwa model mempunyai validitas diskriminan yang baik. Hal tersebut nilai Fornell Larcker Criterion yang mempunyai nilai tertinggi yakni *Work Life Balance* sebesar 0.958 yang jauh lebih besar daripada korelasi antara Kepemimpinan dengan *Work Life Balance*. Dengan demikian, uji *Discriminant Validity* sudah terpenuhi begitu juga dengan uji *Convergent Validity* sehingga bisa disimpulkan bahwa model penelitian sudah valid.

Discriminant Validity

	X1 Kepemimpi...	X2 Work Life B...	Y Turnover Int...	Z Kepuasan Ke...
X1 Kepemimpinan	0.956			
X2 Work Life Balance	0.608	0.958		
Y Turnover Intention	0.705	0.676	0.910	
Z Kepuasan Kerja	0.693	0.673	0.804	0.940

Pembahasan

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Berdasarkan tabel disamping menyatakan bahwa setiap variabel sudah mempunyai nilai composite reliability di atas 0.7 dan nilai terendahnya sebesar 0.935 dari variabel Turnover Intention (Y), sedangkan nilai tertinggi sebesar 0.971 dari variabel Work Life Balance (X2). Menurut hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa model penelitian sudah melengkapi nilai dari composite reliability. Sebaliknya nilai cronbach's alpha dari model penelitian pada tabel tersebut membuktikan bahwa setiap variabel sudah mempunyai nilai cronbach's alpha di atas 0.6 dan nilai terendahnya sebesar 0.896 dari variabel Turnover Intention (Y), dan nilai tertinggi sebesar 0.956 dari variabel Kepuasan Kerja (Z). Sehingga hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa model penelitian sudah melengkapi nilai dari cronbach's *alpha*.

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Ext
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
X1 Kepemimpinan	0.953	0.954	0.970	0.915
X2 Work Life Balance	0.955	0.958	0.971	0.918
Y Turnover Intention	0.896	0.910	0.935	0.828
Z Kepuasan Kerja	0.956	0.958	0.968	0.883

Pembahasan

Uji R Square (R^2)

Berdasarkan pada tabel disamping menyatakan bahwa ada hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square Adjusted* bisa diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0,573, hal tersebut membuktikan bahwa 57,3% pada variabel Kepuasan Kerja (Z) bisa dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dan *Work Life Balance*, sedangkan yang lain sebanyak 42,5% bisa dipengaruhi oleh variabel lain dari luar yang telah diteliti. Selanjutnya, nilai *R-square Adjusted* bisa diartikan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) ialah sebesar 0,698, hal tersebut membuktikan bahwa 69,8% variabel *Turnover Intention* (Y) bisa dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja (Z), kemudian yang lain sebanyak 30,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain dari luar yang telah diteliti.

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Y Turnover Intention	0.706	0.698
Z Kepuasan Kerja	0.581	0.573

Pembahasan

Hipotesis

Hubungan Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV I)	P Values	Keterangan
Pengaruh Langsung				
X1 Kepemimpinan -> Z Kepuasan Kerja	0.450	4.499	0.000	Berpengaruh Positif
X2 Work Life Balance -> Z Kepuasan Kerja	0.399	4.123	0.000	Berpengaruh Positif
X1 Kepemimpinan -> Y Turnover Intention	0.234	2.556	0.011	Berpengaruh Positif
X2 Work Life Balance -> Y Turnover Intention	0.186	2.468	0.014	Berpengaruh Positif
Z Kepuasan Kerja -> Y Turnover Intention	0.517	4.470	0.000	Berpengaruh Positif

Hubungan Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV I)	P Values	Keterangan
Pengaruh Tidak Langsung				
X1 Kepemimpinan -> Z Kepuasan Kerja -> Y Turnover Intention	0.233	3.131	0.002	Berpengaruh Positif
X2 Work Life Balance -> Z Kepuasan Kerja -> Y Turnover Intention	0.206	2.847	0.005	Berpengaruh Positif

Kesimpulan

1. Pada hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan pada PT Pos Indonesia Sidoarjo memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. Work Life Balance memiliki pengaruh terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
6. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui variabel Kepuasan Kerja
7. Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui variabel Kepuasan Kerja

Referensi

[1] D. Susanti and I. Halilah, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa)”.

[2] W. Sismawati and E. Lataruva, “ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

[3] A. I. Suhakim and Y. Badrianto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention,” *Jebma*, vol. 1, no. 2, pp. 137–146, Jul. 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.995.

[4] N. N. Egarini, “PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SPBU 54.811.05 DESA LOKAPAKSA KECAMATAN SERIRIT”.

[5] Y. Rivaldo and S. L. Ratnasari, “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *DMS*, vol. 9, no. 3, pp. 505–515, Nov. 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2727.

[6] S. Adiawaty, “DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN,” *esensi*, vol. 23, no. 3, pp. 350–356, Jan. 2021, doi: 10.55886/esensi.v23i3.217.

[7] A. S. Zamzamy, I. K. Setiadi, and J. Nawir, “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL,” vol. 2, 2021.

[8] A. Bardoel, “Worklife balance: the agency and capabilities gap,” *2017*, vol. 20, doi: 10.1080/13668803.2016.1161742.

- [9] S. P. Sari and W. Hasyim, “Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang,” *IKRAITH-EKONOMIKA*, vol. 5, no. 3, pp. 161–167, Nov. 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451.
- [10] N. P. Hadi and D. M. D. Mz, “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. XYZ – JAKARTA),” vol. 5, no. 3, 2021.
- [11] E. Delle and B. Searle, “Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism,” *Journal of Career Development*, vol. 49, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>.
- [12] Y. Lan and Z. Chen, “Transformational Leadership, Career Adaptability, and Work Behaviors: The Moderating Role of Task Variety,” *Front. Psychol.*, vol. 10, p. 2922, Jan. 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2019.02922.
- [13] A. Makkulawu, A. P. Setiadi, T. B. W. Rahardjo, and E. Setiawan, “Analisis Profil dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Kepatuhan Pengobatan untuk Pasien Diabetes Mellitus Lanjut Usia,” *jki*, pp. 114–125, Aug. 2019, doi: 10.22435/jki.v9i2.405.
- [14] G. J. Mappa, “PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DAN ELECTRONIC SYSTEM TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI KOTA MAKASSAR DENGAN RISIKO SANKSI PAJAK SEBAGAI VARIABEL MODERASI= THE EFFECT OF IMPLEMENTING GOOD GOVERNANCE AND ELECTRONIC SYSTEM TOWARD INDIVIDUAL TAXPAYER COMPLIANCE IN MAKASSAR CITY WITH TAX SANCTION RISK AS MODERATING VARIABLE,” 2020.
- [15] P. Barage and E. Sudarusman, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA),” vol. 3, 2022.
- [16] D. A. Mokhammad Indra Bagus Prastyo, “The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees,” *Academia Open*, vol. 7, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.2666.

[17] F. J. Islamy, “PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019),” vol. 18, no. 2, 2019.

[18] A. Rambli, R. J. Pio, and W. Rumawas, “Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan,” vol. 1, no. 3, 2020.

[19] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, M. A. Prayogi, M. Koto, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, M. Arif, and Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” *j.ilm.manaj.dan.n.a*, vol. 20, no. 1, pp. 39–51, Apr. 2019, doi: 10.30596/jimb.v20i1.2987.

[20] I. G. D. Paripurna, I. W. G. Supartha, and M. Subudi, “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA,” 2017.

[21] R. Vania and J. Siwalankerto, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PODO MEKAR JAYA SENTOSA,” vol. 7, no. 1, 2019.

[22] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. BANDUNG: Alfabeta, 2020.

[23] M. F. Pratiwi, P. N. Indah, and N. Yuliati, “ANALISIS PENGARUH FAKTOR - FAKTOR KEPUTUSAN KONSUMEN MENGGUNAKAN PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) (Studi Kasus : Quoka Coffee, Surabaya),” *jimag. jurnal. ilm. mhs. agroinfo. galuh.*, vol. 9, no. 3, p. 1042, Oct. 2022, doi: 10.25157/jimag.v9i3.8106.

[24] R. Ardista, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor,” *parameter*, vol. 6, no. 1, pp. 38–49, Jul. 2021, doi: 10.37751/parameter.v6i1.160.

[25] I. Ghozali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, 4th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.

[26] F. Fazriansyah, N. A. Sari, and M. Mawardi, “Apakah persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan berpengaruh terhadap niat untuk menggunakan dan penggunaan aktual pada aplikasi pembayaran digital?,” *JOURNAL MANAGEMENT*, vol. 14, no. 2, pp. 271–283, Jun. 2022, doi: 10.30872/jmmn.v14i2.11126.

[27] L. V. R. Pangaribuan, “WAKIL KETUA DEWAN REDAKSI”.

[28] D. S. Martadisastra, “KINERJA PEMASOK DALAM RANTAI PASOKAN MAKANAN KEMASAN : SUATU KAJIAN KASUS DI INDONESIA,” *KOMPETENSI - JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, vol. 12, pp. 89–102, 2017.

[29] A. A. Perdana, M. C. Utami, and Q. Aini, “End User Computing Satisfaction : Model Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi Menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (Studi Kasus),” *JTIK*, vol. 8, no. 6, p. 1237, Nov. 2021, doi: 10.25126/jtiik.2021863586.

