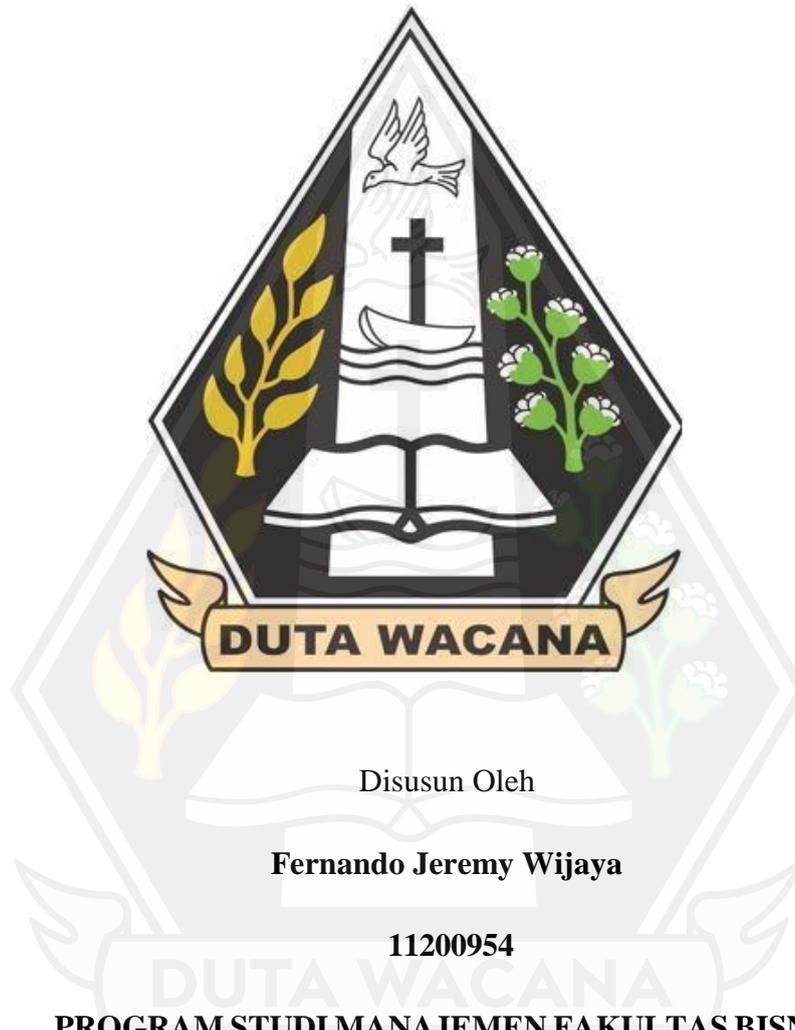


**Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Melalui  
Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia  
Regional Yogyakarta)**

**Skripsi**



Disusun Oleh

**Fernando Jeremy Wijaya**

**11200954**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Melalui  
Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia  
Regional Yogyakarta)**

**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah *Satu* Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh

**Fernando Jeremy Wijaya**

**11200954**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Disusun Oleh

**Fernando Jeremy Wijaya**

**11200954**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fernando Jeremy Wijaya  
NIM : 11200954  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*  
Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi**

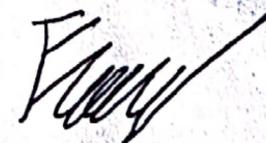
**(Studi Kasus Pada Karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia  
Regional Yogyakarta)**

”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 28 Juni 2024  
Yang menyatakan



(Fernando Jeremy Wijaya )  
NIM.11200954

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Skripsi Dengan Judul :**

**Pengaruh Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan  
Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional  
Yogyakarta)**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan oleh :**

**Fernando Jeremy Wijaya**

**11200954**

**Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar**

**Sarjana Manajemen Pada Tanggal 21 Juni 2024**

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

- 1. Dra. Ety Istriani, MM  
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)**
- 2. Yohanes Michael Christanto, S.S., MM  
(Dosen Penguji )**
- 3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing)**



**Yogyakarta, Juni 2024**

**Disahkan Oleh**

**Dekan Fakultas Bisnis Manajemen**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si**



**Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya secara sadar menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul “Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Yogyakarta)” adalah murni dari karya penulis dan bukanlah salinan dari perguruan tinggi ataupun lembaga lainnya, terkecuali bagian tersebut sudah dicantumkan sesuai sumber informasi dengan benar.

Apa yang saya kerjakan ini adalah guna memenuhi syarat kelulusan Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, Juni 2024



Fernando Jeremy Wjaya

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTO

“Kerja tidak akan pernah menghiati hasil”

“Sukses adalah *sat* persiapan dan kesempatan bertemu “ – Bobby Unser

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa”- Ridwan Kamil

“Sukses adalah Perjalan, Nikmati perjalananya”- Walt Disney

“Sukses bukanlah suatu kebetulan, itu adalah kerja keras, ketekunan dan belajar dari kegagalan”- Colin Powell

“Jangan membandingkan kesuksesanmu dengan orang lain, karena kesuksesan setiap orang berbeda”

“Jangan takut untuk memulai sesuatu, karena lebih baik memulai dari pada tidak sama sekali”

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini untuk mengungkapkan uji dan syukur penulis kepada semua orang yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan skripsi dan menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

- Pertama-tama saya ucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Kepada kedua orang tua saya terkasih, karena sudah membiayai dan membesarkan saya sehingga saya dapat menempuh pendidikan sarjana sekarang ini. Berkat kerja keras, doa dan dukungan dari kedua orang tua, saya dapat menyelesaikan pendidikan S1 saya dengan tepat waktu .
- Kepada Dosen Pembimbing, Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena sudah membimbing, merevisi dan meluangkan waktu untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sampai akhir.
- Terimakasih kepada Pusat Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta yang sudah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitiannya dan terimakasih kepada seluruh pegawai PP SDM Yogyakarta karena sudah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini.
- Terimakasih kepada Vania yang sudah mensupport dan menemani penulis pada *sat* mengerjakan skripsi ini, semoga cepet nyusul mengerjakan skripsi dan lulus tepat waktu.

- Terimakasih kepada teman-teman UKDW yang sudah membantu memberikan acuan dan referensi saya selama mengerjakan skripsi ini,
- Terimakasih kepada Pak Edi karena sudah membantu saya dalam mengolah dan menganalisis data menggunakan Smart PLS 4.0
- Terakhir untuk diri penulis sendiri, terimakasih karena sudah mau menguatkan diri untuk cepat menyelesaikan skripsi walaupun harus membagi waktu antara bisnis yang sedang dijalankan, magang dan juga skripsi. Masih sulit dipercaya penulis dapat membagi waktu dengan baik walaupun lelah tetapi terimakasih sudah berjuang keras untuk bisa mencapai mimpimu. Perlu di ingat untuk penulis ini adalah langkah awal untuk mengejar mimpimu jadi teruslah berjuang.



## KATA PENGANTAR

Terimakasih penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat-Nya penulis dapat mengerjakan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Yogyakarta)**”. Skripsi ini dibuat sebagai salah *satu* syarat kelulusan dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari beberapa pihak, oleh karena itu penulis ingin berterima kasih kepada :

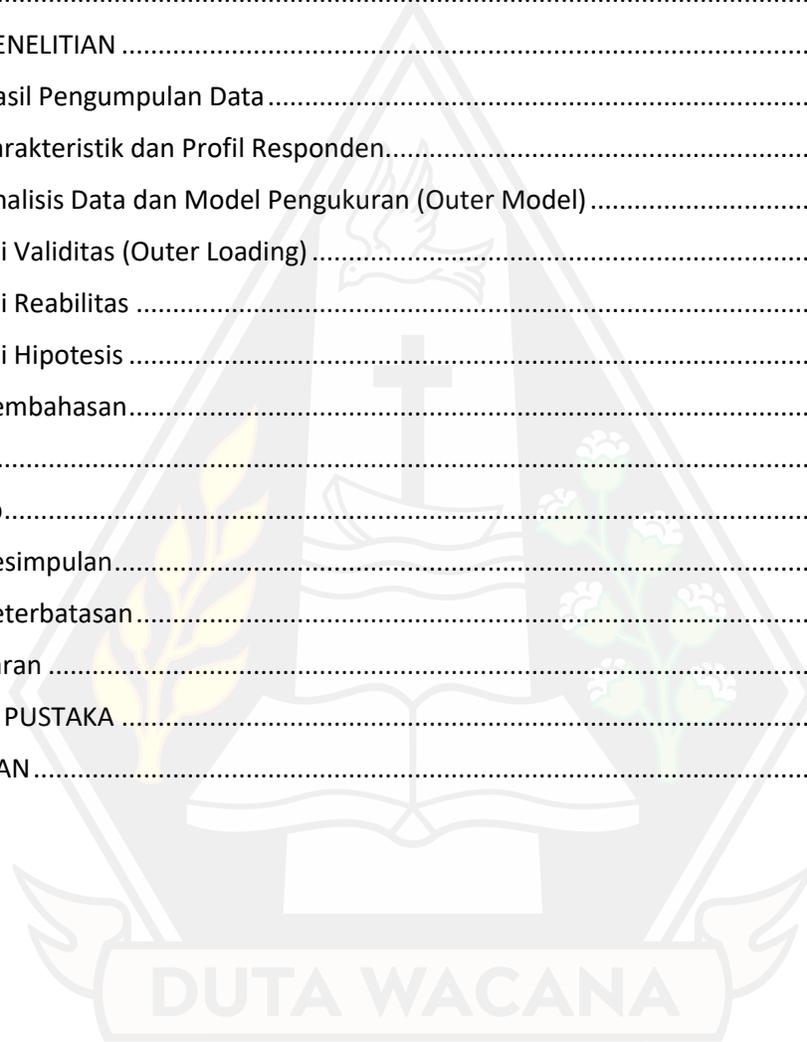
- Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, saran dan revisi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan secara tepat waktu.
- Orang tua dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungan.
- Para responden Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Yogyakarta yang telah menyediakan waktu untuk mengisi kuisioner.
- Pacar dan Teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK.....	xviii
<i>ABSTRACT</i> .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 <i>Leadership</i> .....	7
2.1.1 Pengertian <i>Leadership</i> .....	7

2.1.1.2 Indikator Leadership .....	10
2.1.1.4 Style Of Leadership .....	14
2.1.2. Job Satisfaction .....	16
2.1.2.1 Pengertian Job Satisfaction .....	16
2.1.2.2 Indikator Job Satisfaction .....	17
2.1.2.3 Pengaruh Job Satisfaction .....	19
2.1.2.3 Faktor-faktor Job Satisfaction .....	20
2.1.3 Komitmen Organisasional .....	20
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional .....	20
2.1.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi .....	22
2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi .....	23
2.1.3.4 Faktor – Faktor Komitmen Organisasi.....	24
2.1.4 Turnover Intention .....	26
2.1.4.1 Pengertian Turnover Intention.....	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Turnover Intention .....	27
2.1.4.3 Dampak Turnover Intention.....	28
2.1.4.4 Indikator Turnover Intention .....	29
2.3 Penelitian Terdahulu .....	30
2.4 Model Penelitian.....	35
BAB III .....	39
METODE PENELITIAN .....	39
3.1 Populasi dan Sampel .....	39
3.1.1 Populasi.....	39
3.1.2 Sampel.....	39
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.2.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3 Data Penelitian.....	43
3.3 Metode Analisis Data .....	44
3.4 Metode Uji Analisis Data.....	45
3.4.1 Uji Validitas .....	45

3.5 Uji Reliabilitas.....	45
3.6 Metode Uji Hipotesis .....	46
3.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
3.7.2 Koefisien Jalur ( <i>Coefisient Path</i> ) .....	46
BAB IV.....	48
HASIL PENELITIAN .....	48
4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	48
4.2 Karakteristik dan Profil Responden.....	48
4.3 Analisis Data dan Model Pengukuran (Outer Model) .....	51
4.4 Uji Validitas (Outer Loading) .....	51
4.5 Uji Reabilitas .....	54
4.6 Uji Hipotesis .....	54
4.7 Pembahasan.....	58
BAB V.....	63
Penutup.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Keterbatasan.....	64
5.3 Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	65
LAMPIRAN.....	68



## DAFTAR TABEL

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

**Tabel 3.1 Tabel Penilaian Skala Litchers**

**Tabel 3.2 Tabel Definisi Variabel Operasional**

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuisioner**

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden**

**Tabel 4.3 Uji Validitas Konvergen**

**Tabel 4.4 Hasil *Average variance extracted (AVE)***

**Tabel 4.5 Hasil *Composite Reability***

**Tabel 4.6 Hasil *R Square***

**Tabel 4.7 Hasil *Path Coefisients***



## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1** Gambar kerangka berpikir

**Gambar 4.1** Uji Validitas Konvergen (*outer Model*)



## DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran 1**

**Kuisisioner**

**Lampiran 2**

**Hasil Kuisisioner**

**Lampiran 3**

**Hasil construct Reability dan Validity**

**Lampiran 3**

**Hasil construct Reability dan Validity**

**Lampiran 4**

**Hasil Spesific Indirect Effects**

**Lampiran 5**

**Hasil Path Coefisients**

**Lampiran 6**

**Kartu Konsultasi Skripsi**

**Lampiran 7**

**Tanggapan Surat Izin Penelitian**

**Lampiran 8**

**Uji Validitas Konvergen**

**Lampiran 9**

**Uji *Average Variance Extracted***

**Lampiran 10**

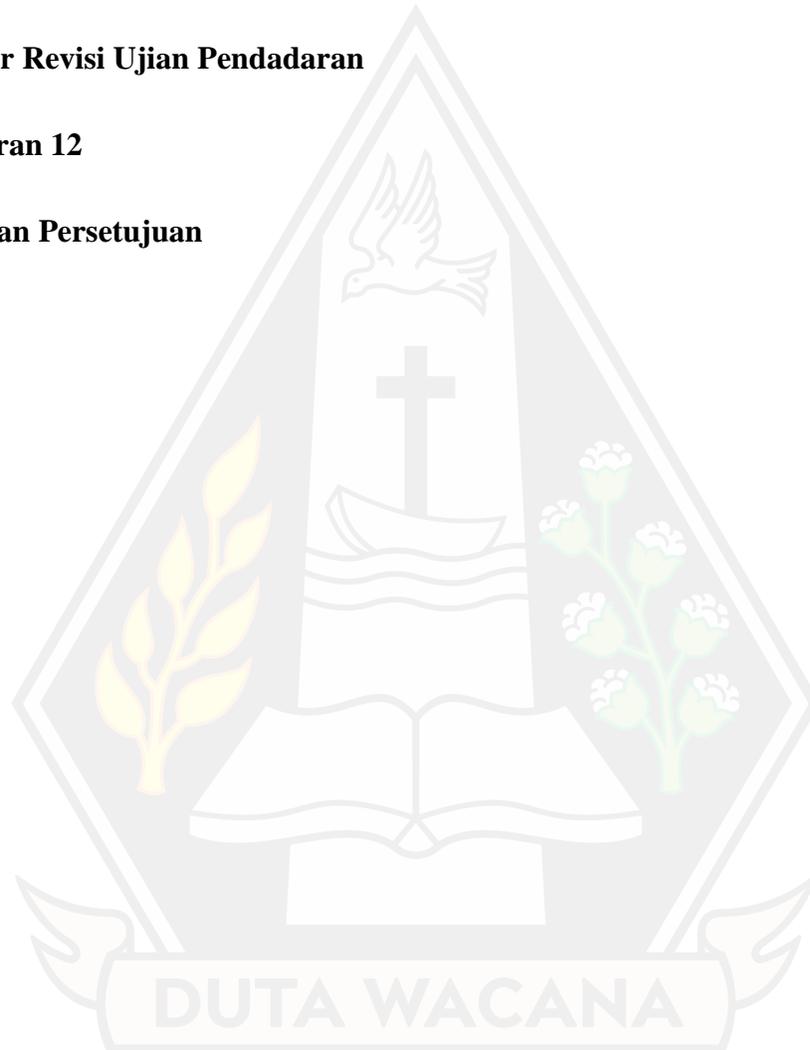
**Uji R- Square**

**Lampiran 11**

**Lembar Revisi Ujian Pendadaran**

**Lampiran 12**

**Halaman Persetujuan**



**Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta)**

**Fernando Jeremy Wijaya**

**11200954**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

Email : [fernandowijaya46@gmail.com](mailto:fernandowijaya46@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dan Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* sebagai metode pengumpulan data dan Aplikasi SmartPLS 4.0 sebagai alat analisis data. Kuisioner yang disebar menggunakan media *gogle form* kepada karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta dan mendapatkan hasil *Leadership* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, *Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh *Leadership* terhadap *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci : *Leadership* , *Job Satisfaction* , Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

***The Effect of Leadership and Job Satisfaction on Turnover Intention Through  
Organisational Commitment as a Mediating Variable***

***(Case Study on Employees of the Yogyakarta Regional Human Resources Training Centre)***

**Fernando Jeremy Wijaya**

**11200954**

**MANAGEMENT STUDY PROGRAMME, FACULTY OF BUSINESS**

**UNIVERSITY OF KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

Email : fernandowijaya46@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the effect of Leadership and Job Satisfaction on Turnover Intention, the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intention and the Effect of Leadership and Job Satisfaction on Turnover Intention with Organisational Commitment as a Mediating Variable. This study uses purpose sampling technique as a data collection method and SmartPLS 4.0 application as a data analysis tool. Questionnaires were distributed using gogle form media to employees of the Yogyakarta Regional Human Resources Training Center and obtained the results of Leadership and Job Satisfaction significantly affect Organisational Commitment, Leadership has no significant effect on Turnover Intention, Job Satisfaction has a significant effect on Turnover Intention, Organisational Commitment has no significant effect on Turnover Intention, Organisational commitment does not mediate the effect of Leadership on Turnover Intention and Organisational Commitment does not mediate the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention.*

*Keywords: Leadership , Job Satisfaction , Organisational Commitment, Turnover Intention.*

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia globalisasi dan persaingan ekonomi yang ketat *saat ini*, perusahaan memahami bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat berharga untuk kesuksesan dan bahkan menjadi aset utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memilih karyawan yang berbakat dan loyal. Perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dan berkinerja tinggi. *Turnover Intention*, atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang baru, adalah masalah penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat *Turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap organisasi, termasuk biaya perekrutan dan pelatihan ulang yang lebih besar, penurunan produktivitas, dan kerusakan reputasi.

Penelitian Vito Manoppo (2020) menemukan hubungan antara kualitas kepemimpinan dan *Turnover Intention*. Meskipun tidak diwajibkan, mediasi antara kepemimpinan dan intensi *Turnover* sangat penting. Eliyana dkk. (2019) mengidentifikasi dua elemen yang dapat memengaruhi intensi turnover: komitmen kerja dan kepuasan kerja yang memadai.

Menurut Abdillah (2012), *Turnover Intention* merupakan masalah yang umum terjadi di dunia bisnis dan berhubungan dengan keluarnya karyawan. Menurut Ksama (2016), *Turnover Intention* terjadi ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi. Mengingat pasar tenaga kerja yang terus berubah, perusahaan harus memahami variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Dalam skenario

ini, kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah dua faktor yang mempengaruhi keputusan untuk meninggalkan suatu posisi.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mengembangkan tempat kerja yang sehat dan memotivasi. Menurut studi yang dilakukan Shahab dan Nisa (2014), kepemimpinan yang strategik dan efektif dapat meningkatkan semangat kerja. Berbeda dengan penelitian Gul et al. (2012:44), penelitian mereka menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki korelasi negatif terhadap keinginan *Turnover* dan korelasi positif dengan komitmen organisasi.

Penilaian subjektif yang dibuat oleh karyawan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kemajuan karir, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dikenal sebagai kepuasan kerja. Karena kesetiaan dan komitmen para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, karyawan yang puas cenderung mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dapat mencari pekerjaan alternatif. Swaminathan (2013) menemukan bahwa tingkat *employee Job Satisfaction* yang cenderung tinggi akan memberikan efek pada kualitas kerja, yang akan berdampak positif pada tujuan perusahaan.

Rizwan (2014) menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah salah *satu* bagian penting dari kunci kesuksesan organisasi. Maka dari itu organisasi harus mengetahui hal yang diinginkan oleh karyawan dan lingkungan kerja seperti apa yang membuat mereka nyaman, karena ini akan meningkatkan komitmen dan kesetiaan karyawan.

Luthans (2006: 248) mengartikan komitmen organisasional sebagai bentuk keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan, Keinginan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sopiah (2008: 156) mengartikan *commitmen* organisasional sebagai tekad kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi dan bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan,kepuasan kerja serta tujuan *Turnover* dapat dihubungkan oleh komitmen terhadap perusahaan. Komitmen mengacu pada kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap suatu perusahaan, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, setia, dan bertahan lama. Karyawan cenderung merasakan dampak positif dari kepemimpinan dan kepuasan kerja yang baik selama komitmen ini.

Dalam penelitian mereka, Jehenzeb et al. (2013) menemukan bahwa terdapat korelasi antara komitmen organisasional dan keinginan pindah kerja karyawan. Kecenderungan karyawan untuk keluar berkurang seiring dengan meningkatnya tingkat komitmen organisasi mereka.

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta adalah sebuah lembaga yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kapasitas individu melalui berbagai program pelatihan. Lembaga ini melayani berbagai organisasi, baik pemerintah maupun swasta, serta individu yang ingin meningkatkan keterampilan profesional mereka. Program-program yang ditawarkan mencakup berbagai bidang seperti manajemen, teknologi informasi, komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan teknis lainnya

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta menghadapi tantangan *Turnover Intention* karyawan. Masalah ini menghambat kelangsungan program pelatihan yang efektif dan merugikan pencapaian tujuan organisasi. Salah *satu* faktor yang diduga berkontribusi terhadap masalah ini adalah kurangnya kepemimpinan yang efektif dan rendahnya tingkat kepuasan

kerja di kalangan staf serta kurangnya tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Yogyakarta.

## 1.2 Rumusan masalah

Setelah melihat permasalahan atau isu yang sudah dibahas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Leadership* terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh *Leadership* terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah terdapat pengaruh *job satisficationom* terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *Leadership* terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah komitmen organisasi memdiasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui apakah *Leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Mengetahui apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi

3. Mengetahui apakah *Leadership* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
4. Mengetahui apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
5. Mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
6. Menguji apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *Leadership* terhadap *Turnover Intention*.
7. Menguji apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan hasil untuk :

1. Perusahaan : meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover Intention*.
2. Pemimpin : memberikan pemahaman tentang *Leadership* yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja karyawan.
3. Karyawan : memberikan pemahaman tentang factor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Job Satisfaction* dan komitmen kerja.
4. Peneliti lain : Menjadi referensi untuk peniliti lain jika ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan *Turnover Intention*.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan tinjauan di dalam penelitian digunakan untuk menghindari penyimpangan atau perluasan topik sehingga pemeriksian lebih menarik dan lebih sederhana untuk dibicarakan sehingga target eksplorasi akan tercapai. Oleh karena itu, peneliti menguraikan batasan kajian sebagai berikut:

1. Hanya karyawan tetap di PP SDM Yogyakarta yang akan menjadi objek dalam penelitian ini
2. Variabel dalam penelitian adalah *Leadership* ,*Job Satisfaction* Variabel, *Commitment* organisasional dan *Turnover Intention*.
3. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2024 .



## BAB V

### Penutup

#### 5.1 Kesimpulan

Dari pengujian yang sudah dilakukan menggunakan metode SEM menggunakan *software* Smart PLS 4.0 (2024), dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Leadership* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi yang berarti Hipotesis pertama (H1) Terbukti.
2. *Job Satisfaction* Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang berarti Hipotesis kedua (H2) Terbukti.
3. *Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* oleh karena itu (H3) tidak terbukti.
4. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan ini (H4) dinyatakan terbukti.
5. Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi *Turnover Intention* oleh karena itu (H5) dinyatakan tidak terbukti.
6. Komitmen Organisasi tidak memediasi *Leadership* terhadap *Turnover Intention* dengan ini (H6) dinyatakan tidak terbukti.
7. Komitmen Organisasi tidak memediasi *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* maka (H7) tidak diterima.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan selama 7 hari dimulai dari tanggal 15 Mei 2024 – 22 Mei 2024, dengan jumlah responden sebanyak 59 Orang kepada Karyawan PP SDM Regional Yogyakarta. Hal ini menjadikan penelitian ini sangat terbatas karena hanya mencakup karyawan PP SDM regional Yogyakarta. Keterbatasan selanjutnya adalah objek penelitian hanya ditujukan kepada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Yogyakarta, sehingga pada penelitian yang mendatang bisa mengganti objek penelitian yang lain. Diharapkan peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait dengan *Turnover Intention* dapat menambah responden, objek penelitian dan juga variabel lain sehingga mendapat cakupan penelitian yang lebih luas.

## 5.3 Saran

Menurut analisis peneliti, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Yogyakarta harus meningkatkan kualitas *Leadership* dan kepuasan pekerja. *Leadership* memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasional, tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, *Job Satisfaction* memberikan pengaruh yang besar terhadap kedua komitmen organisasional dan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi, program pelatihan kepemimpinan harus ditingkatkan. Untuk mengurangi kemungkinan turnover, perhatikan elemen yang memperbaiki kepuasan kerja, seperti penghargaan, kenyamanan lingkungan kerja, serta keseimbangan kerja-hidup. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, evaluasi dan penyesuaian program pelatihan juga diperlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, Yunia Tri, and Justine Tanuwijaya. "Pengaruh *Satisfaction with Interinsic Reward (SIR)*, *Work Life Balance*, & *Satisfaction with Exterinsic Reward (SER)* terhadap *Job Satisfaction* yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Industri Perhotelan Jakarta." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6.4 (2024): 4561-4576.
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan pers dalam SMSI Sulse.
- Angeline, F. G., & Yanuar, Y. (2023). Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (Commitment sebagai Variabel Mediasi) pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 250-258.
- Ansari, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung.
- Apriliana, Sarrah, Djamhur Hamid, and Moehammad Soe'oad Hakam. Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Brawijaya University, 2013.
- Candra, Putu Dodik Kartika, and I. Gede Riana. "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6.10 (2017): 5287-5311.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *\*Handbok of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications\** (pp. 655-690). Springer.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 7.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). *Job Satisfaction and Turnover Intention: The mediating effect of affective commitment*.
- Manoppo, Vino Petrus, Raymundus Evaldo Rembaen, and Bertha Ireni Mundung. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT. Bank Mandiri Taspen Manado)."

- Martono, S. "Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah." *Management Analysis Journal* 5.1 (2016).
- Nurfitriani, Nurfitriani, and Ulfa Hidayati. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea." *Jurnal Mirai Management* 8.1 (2023): 195-205.
- Novi, V. Komitmen organisasi: Pengertian, indikator, dan cara membangun.
- Pradita, Vena, and Puspa Novita Sari. Pengaruh STRESS Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Diss. UIN Surakarta, 2023.
- Putra, D. Y., & Lestari, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 210-223. Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/390937/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-turnover-intention-yang-dimediasi-oleh-komitmen>.
- Ramadhan, Rizky Akbar. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mulia Daya Mandiri). Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2023.
- Rijasawitri, Desak Putu, and I. Wayan Suana. Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover Intention*. Diss. Udayana University, 2020.
- Sabardini, S. E., Wijono, D., & Fatimah, M. D. (2022). Mengaji komitmen organisasional sebagai variabel mediasi antara ketidakamanan kerja dan *Turnover Intention*.
- Santoni, Alvia, and Gampo Heryono. "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: peran mediasi kepuasan kerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 7.3 (2021): 796-796.
- Sani, A., & Saputra, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 123-137. Diakses dari <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22673/13783>.
- Sartika, Dwi. "Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di cv. Putra tama jaya)." *Management Analysis Journal* 3.2 (2014).

- Setiawan, B. (2021). \*Metode Pengambilan Keputusan dan Analisis Data\*. Penerbit Universitas.
- Sugiyono. (2014). \*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D\* (hal. 199). Alfabeta.
- Susilo, Jimmy, and I. Gusti Bagus Honor *Satrya*. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. Diss. Udayana University, 2019.
- Wijaya, B. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan leader-member exchange terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus pada karyawan kantor pusat PT. WG)

