

SKRIPSI

**PENGARUH LEADERSHIP DAN JOB
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER
INTENTION (COMMITMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI) PADA KARYAWAN
PT Spartan E-Sports**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : Fhelia Gabriele Angeline

NPM : 115190144

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH LEADERSHIP DAN JOB
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER
INTENTION (COMMITMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI) PADA KARYAWAN
PT Spartan E-Sports**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : Fhelia Gabriele Angeline

NPM : 115190144

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Fhelia Gabriele Angeline
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : _____
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : _____
Telp: _____
HP: _____

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif(hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Januari 2023



Fhelia Gabriele Angeline

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Fhelia Gabriele Angeline
N. P. M. : 115190144
PROGRAM/JURUSAN : S1 / Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LEADERSHIP DAN JOB
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER
INTENTION (COMMITMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI) PADA KARYAWAN PT.
SPARTAN *E-SPORTS*

Jakarta, 25 Desember 2022

Pembimbing,



Yanuar Drs., M.M., Dr.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jakarta**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

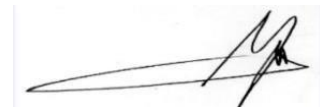
NAMA : Fhelia Gabriele Angeline
N. P. M. : 115190144
PROGRAM/JURUSAN : S1 / Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LEADERSHIP DAN JOB
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER
INTENTION (COMMITMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI) PADA KARYAWAN
PT SPARTAN E-SPORTS

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Anggota Penguji : - Sarwo Edy Handoyo Dr., S.E., M.M.
- Yanuar Dr., S.E., M.M.
- Agus Zainul Arifin Ir., M.M., Dr.

Jakarta, 30 Januari 2023

Pembimbing,



(Yanuar Dr., S.E., M.M)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *Leadership* and *Job Satisfaction* on *Turnover Intention* with *Commitment* as a mediating variable for employees of PT. Spartan Esports. The reason for choosing this topic is because studies on the development of service companies which result in intense business competition in the field of customer service are very popular in this decade. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 130 people. The sampling technique used was *purposive sampling* with the characteristics of the respondents being permanent employees at PT. Spartan Esports. The research method used is *Structural Equation Modeling (SEM)* with the help of the *Smart PLS 4.0* program. The results of the study show that *Leadership* and *Job Satisfaction* have a significant effect on *Commitment*. However, it does not have a significant effect on *Turnover Intention*. Meanwhile, *Commitment* as a mediating variable has a significant influence on *Turnover Intention*. The results of this study can be a consideration for companies to develop *leadership* and employee *job satisfaction* to reduce *turnover intention*. The advice that can be given based on the results of this study is that companies need to re-evaluate the factors that make employee performance decrease which will have an impact on *turnover intention*, this can be considered through *Leadership*, *Job Satisfaction* and *Commitment* because these three variables have a significant influence on the company.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Commitment, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Leadership* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Spartan *E-sports*. Alasan dipilihnya topik ini adalah karena studi mengenai berkembangnya perusahaan jasa yang mengakibatkan adanya persaingan bisnis yang ketat di bidang pelayanan terhadap pelanggan sangat populer dalam dekade ini. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah total sample 130 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan karakteristik responden karyawan tetap di PT. Spartan *E-sports*. Metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *Smart PLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Commitment*. Namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan *Commitment* sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengembangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu mengevaluasi kembali terhadap faktor yang membuat kinerja karyawan menurun yang akan berdampak pada terjadinya *turnover intention*, hal ini dapat diperhatikan melalui *Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Commitment* karena ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan bagi perusahaan.

Kata Kunci: Leadership, Job Satisfaction, Commitment, Turnover Intention

Halaman Motto

“ Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki. “

- Bambang Pamungkas -

“ Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan. “

- Dale Carnegie –

“ Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat. “

- Zig Ziglar –

“ The best way to get started is to quit talking and begin doing.”

- Walt Disney –

“ Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together. “

- Vincent van Gogh –

Halaman Persembahan

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan anugerah sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai tepat waktu.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua penulis yang telah memberikan cinta, kasih sayang yang berlimbah, doa dan bimbingan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Banyak sekali hal yang ingin penulis ungkapkan, tetapi tidak dapat ditulis satu per satu. Dan tidak bisa dipungkiri bahwa kedua orang tua menjadi salah satu motivasi terbesar untuk penulis menyelesaikan skripsi.

Kata Pengantar

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat-Nya, penulis bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Leadership dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (Commitment sebagai Variabel Mediasi) Pada Karyawan PT Spartan E-Sports.** dengan tepat waktu. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Tarumanagara.
3. Ibu Ida Puspitowati, S.E., M.E. selaku Sekretaris Program Studi 1 Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Lidyawati Soelaiman, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi 2 Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr. selaku Dosen Pembimbing yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi.
6. Seluruh dosen dan *staff* Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen.
7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan penuh, motivasi dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis, khususnya Vinka, Erika, Sabrina dan Irene.
9. Dan setiap pihak yang telah terlibat untuk membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

Tentunya dalam pembuatan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran sangat diperlukan oleh penulis dari berbagai hak. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Jakarta, 30 Desember 2022

Fhelia Gabriele Angeline

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	II
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
HALAMAN MOTTO	VII
KATA PENGANTAR.....	X
ABSTRAK	VII
BAB 1	19
A. PERMASALAHAN.....	19
1. Latar Belakang Masalah	19
2. Identifikasi Masalah.....	22
3. Batasan Masalah	23
4. Rumusan Masalah.....	24
B. TUJUAN DAN MANFAAT	24
1. Tujuan Penelitian	24
2. Manfaat Penelitian	25
BAB II.....	27
A. GAMBARAN UMUM TEORI	27
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	30
1. Kepemimpinan (Leadership)	30
2. Job Satisfaction	32
3. Commitment	34
4. Keinginan berpindah kerja (Turnover Intention).....	36
C. KAITAN ANTARA VARIABEL	38
a. Hubungan antara Leadership dengan Turnover intention.....	38
b. Hubungan antara Job satisfaction dengan Turnover intention.....	39
c. Hubungan antara Commitment dengan Turnover intention	40
d. Hubungan antara Leadership dengan Commitment sebagai variabel mediasi	40
e. Hubungan antara Job satisfaction dengan Commitment sebagai variabel mediasi	41
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	51
1. Leadership dan commitment.....	52
2. Job satisfaction dan commitment.....	52
3. Leadership dan turnover intention	52
4. Job satisfaction dan turnover intention	53
5. Commitment dan Turnover intention	53
BAB III.....	135
A. DESAIN PENELITIAN.....	135
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPLE.....	135
1. Populasi.....	135

2.	Teknik Pemilihan Sample	136
3.	Ukuran Sampel	136
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	137
1.	Operasionalisasi Variabel	137
2.	Instrumen Penelitian	142
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	145
1.	OUTER MODEL	145
a.	Analisis Validitas	145
-	Validitas Konvergen (Convergent Validity)	146
-	Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)	146
b.	Analisis Reliabilitas	146
-	Uji Cronbach's Alpha	147
-	Uji Composite Reliability	147
2.	INNER MODEL	147
a.	Koefisien Determinasi (R²)	148
b.	Relevansi Prediktif (Q²)	148
c.	Effect Size (F²)	148
d.	Path Coefficient	149
e.	Pengujian Hipotesis	149
E.	ANALISIS DATA	150
1.	Analisis statistik regresi linear berganda	150
2.	Uji analisis regresi sederhana	150
3.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	151
4.	Uji Signifikasi Parsial (Uji T)	153
5.	Uji Statistik Deskriptif	155
BAB IV		156
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	156
1.	Usia	156
2.	Jenis kelamin	157
3.	Pendidikan terakhir	157
4.	Lama bekerja	158
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	159
C.	HASIL ANALISIS DATA	165
1.	Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	166
2.	Inner Model	170
3.	Pengujian Hipotesis	173
D.	PEMBAHASAN	178
BAB V		188
A.	KESIMPULAN	188
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	189
1.	Keterbatasan	189
2.	Saran	190
DAFTAR PUSTAKA		193
DAFTAR LAMPIRAN		201

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah karyawan keluar masuk	21
Table 2.1 Rangkuman penelitian terdahulu	42
Table 3.1 Operasionalisasi Variabel	137
Table 3.2 Operasionalisasi Variabel	138
Table 3.3 Operasionalisasi Variabel	139
Table 3.4 Operasionalisasi Variabel	141
Table 3.5 Kategori Skala Likert	142
Table 3.6 Item Instrumen Penelitian	143
Table 4.5 Tanggapan Responden	159
Table 4.6 Tanggapan Responden	161
Table 4.7 Tanggapan Responden	163
Table 4.8 Tanggapan Responden	165
Table 4.9 Hasil Convergent Validity	166
Table 4.10 Hasil AVE.....	167
Table 4.11 Hasil Validitas Diskriminan	168
Table 4.12 Hasil Validitas Diskriminan	168
Table 4.13 Hasil Uji Cronbach's Alpha	169
Table 4.14 Hasil Composite Reliability.....	170

Table 4.15 Hasil R2 Square	171
Table 4.16 Hasil Pengujian Effect Size	171
Table 4.17 Hasil uji path coefficient	172
Table 4.19 Hasil Bootstrapping	174
Table 4.20 Pengujian Specific Indirect.....	175

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4.1	Profil Responden Usia	156
Gambar 4.2	Profil Responden	157
Gambar 4.3	Profil Responden	157
Gambar 4.4	Profil Responden	158
Gambar 4.18	Hasil Bootstrapping	174

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuisiner 1	201
Lampiran 2 – Hasil Convergent Validity (1	204
Lampiran 3 – Hasil Validity dan Reliabil 1	205
Lampiran 4 - Hasil Validitas Diskriminan 1	205
Lampiran 5 - Hasil Validitas Diskriminan 1	206
Lampiran 6 - Hasil R2 Square 1	206
Lampiran 7 - Hasil Pengujian Effect Size 1	207
Lampiran 8 - Hasil uji path coefficient 1	207
Lampiran 9 - Hasil Pengujian Bootstrappi 1	207
Lampiran 10 – Daftar Riwayat hidup 1.....	208
Lampiran 11 – Hasil Pemeriksaan Turnitin 1	209

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Studi mengenai berkembangnya perusahaan jasa yang mengakibatkan adanya persaingan bisnis yang ketat di bidang pelayanan terhadap pelanggan sangat populer dalam dekade ini seperti dilihat dari penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh *Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Seperti penelitian dari Vinno Manoppo (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, maka *turnover intention* semakin rendah walaupun tidak signifikan sehingga perlu adanya mediasi antara kepemimpinan dengan turnover intention. *Commitment* organisasi merupakan sebuah perilaku yang mencerminkan komitmen dari karyawan terhadap perusahaan dan terhadap peraturan yang sedang berlangsung untuk mengungkapkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Einolander, J. (2015). Banyak faktor yang menjadi penentu mengapa perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan agar dapat mengurangi *turnover intention* atau niat karyawan untuk berpindah tempat bekerja (Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki, 2019) menjelaskan bahwa commitment dan lingkungan kerja yang memadai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. *Commitment* sebagai variabel mediasi akan dibutuhkan bagi semua posisi dalam membentuk kinerja karyawan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan keterampilan, bakat, dan motivasi (Yanuar, 2017). Selain itu, adanya *commitment* yang diterapkan pada karyawan akan penting untuk terus dikembangkan agar proses aktivitas dalam perusahaan dapat terus terjaga karena karyawan akan berpegang teguh pada *commitment* yang sudah diterapkan pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga akan mengurangi terjadinya niat berpindah tempat.

Sekalipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* pada karyawan namun dalam studi (Vinno Manoppo, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh untuk *turnover intention*. Oleh karena itu, muncul pertanyaan kritis mengenai apa yang harus dilakukan agar *leadership* dan *job satisfaction* mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Menangani research gap tersebut, penelitian ini mengadopsi *Theory of Planned Behavior* (Icek Ajzen, 2005) yang menjelaskan mengenai teori perilaku perencanaan yang didalamnya menunjukkan beberapa argument terhadap hubungan antara niat perilaku dan perilaku actual yang nantinya akan menjadi keterbatasan, karena niat perilaku tidak selalu mengarah pada perilaku actual. Mengacu pada research gap dalam penelitian ini. *Commitment* sebagai variabel mediasi dibentuk karena adanya rasa kepercayaan antara sesama karyawan dan atasan dalam perusahaan. Logika adalah apabila *leadership* meningkat dan *commitment* sebagai variabel mediasi juga meningkat maka akan mengurangi terjadinya *turnover intention*, begitu juga dengan *job satisfaction*. Apabila *job satisfaction* meningkat dan *commitment* sebagai variabel mediasi juga meningkat maka akan mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan sebuah model teoritikal mengenai bagaimana pengaruh *Leadership* dan *Job satisfaction* agar dapat mengurangi *Turnover Intention* pada karyawan PT Spartan E-Sports. Model yang dikembangkan pada penelitian ini dengan memasukan variabel-variabel: *Leadership* yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat mampu mengeksplorasi karyawannya untuk mampu bekerja dengan baik (Vinno Manoppo, 2020), *Job satisfaction* yang menjelaskan mengenai bagaimana karyawan tersebut dapat menghargai pekerjaan dan tugas yang diberikan. Artinya kepuasan kerja berkaitan dengan standar pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas dan produktivitas yang dihasilkan dan perusahaan mampu menyediakan dukungan secara emosional, serta bersedia membantu sesama karyawan (Yanuar et al., 2019). *Commitment* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mengenai bagaimana karyawan tersebut dapat menggunakan alokasi waktu yang sesuai dan mampu

mengerjakan pekerjaan secara konsisten (French, et al (2020) dan variabel *Turnover intention* yang dapat memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan sehingga banyak peluang bagi karyawan untuk memilih berpindah tempat perusahaan atau tidak (Tnay, E., et al 2013)

Pengaruh *Leadership* dan *Job Satisfaction* akan mempengaruhi *turnover intention* di PT Spartan E-Sports melalui *Commitment* sebagai standar perusahaan bagi karyawannya, sehingga menunjukkan kinerja karyawan yang menunjukkan perkembangannya. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* di PT Spartan E-Sports, dimana perusahaan ini didirikan pertama kali pada tahun 2017, dan berlokasi di Tangerang. Perusahaan ini bergerak di bidang *event organizer* dan juga ada berbagai tim dari berbagai *game* yang sedang ramai dimainkan..

Table 1.1

Jumlah karyawan keluar masuk PT Spartan E-Sports

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Tetap)	Jumlah Karyawan (Tidak Tetap)	Jumlah Karyawan keluar (Orang)
1	Desember (2021)	92	8	5
2	Januari (2022)	92	6	7
3	Febuari (2022)	95	4	3
4	Maret (2022)	101	2	5
5	April (2022)	80	1	5

6	Mei (2022)	87	7	9
---	---------------	----	---	---

Berdasarkan table di atas maka dapat di tunjukan bahwa terjadinya *turnover intention* di PT Spartan E-Sports lebih besar dari penerimaan karyawan baru. Dengan nilai rata-rata jumlah karyawan relative stabil namun tidak ada peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun belakang. Dengan demikian, maka PT Spartan E-Sports menawarkan beberapa cara, yaitu seperti pengembangan karir yang lebih baik, adanya promosi atau kenaikan jabatan di setiap akhir tahun bagi karyawan yang memenuhi target, dan adanya tunjangan hari raya, bonus dan pemberian *reward*. Hal ini dilakukan perusahaan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu, didalam penelitian ini peneliti akan menelusuri dan mengkombinasikan empat variabel, yaitu *Leadership*, *Job satisfaction*, *Turnover Intention*, dan *Commitment* sebagai variabel mediasi. Berbagai indikasi atau faktor seperti sebab akibat yang melatar-belakangi, efek yang terjadi, dan bagaimana mengatasinya di PT Spartan E-Sports. Sehingga dengan demikian, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “ **Pengaruh Leadership Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Commitment Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Spartan e-sports.** “

2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat perusahaan terutama PT Spartan E-Sports yang kurang memperhatikan kepemimpinan pada perusahaan yang akan berdampak pada turnover karyawan.

2. Masih adanya perusahaan yang kurang memperhatikan Job satisfaction pada karyawan yang membuat terjadinya Turnover intention.
3. Leadership merupakan masalah yang serius, dan perusahaan harus dapat mencari alternatif untuk menghadapi karyawan yang ingin berpindah tempat kerja (*turnover intention*).
4. Leadership dalam perusahaan kurang memberikan dukungan, dan kebijakan bagi karyawannya, sehingga berdampak pada karyawan yang ingin berpindah tempat kerja (*turnover intention*).

3. Batasan Masalah

Masalah Leadership terhadap turnover intention merupakan masalah yang penting dan luas. Oleh karena itu agar penelitian lebih terfokus sesuai dengan latar belakang masalah, maka penulis membatasi permasalahan dengan menganalisis faktor dan indikator yang mempengaruhi turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada hubungan Leadership dan Job satisfaction di PT Spartan E-Sports dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penulis juga membatasi pada pegawai tetap sumber daya manusia yang dijadikan responden pada penelitian ini, yang mencakup:

- a. Kepemimpinan (Leadership) dilihat dari aspek kondisi dan suasana perusahaan, fasilitas perusahaan, peraturan dan kebijakan perusahaan, relasi dengan atasan dan rekan kantor.
- b. Job satisfaction dilihat dari aspek lingkungan kerja, kepuasan pekerjaan, dan kerja sama antar karyawan.
- c. Turnover Intention dilihat dari aspek pekerjaan, relasi antar karyawan perusahaan, dan pencapaian karir karyawannya.
- d. Commitment dilihat dari aspek pelatihan karyawan, ketepatan waktu, kuantitas pekerjaan, pengawasan, dan inisiatif karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh leadership terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports?
- b. Apakah terdapat pengaruh leadership terhadap komitmen di PT Spartan E-Sports?
- c. Apakah terdapat pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports?
- d. Apakah terdapat pengaruh job satisfaction terhadap komitmen di PT Spartan E-Sports?
- e. Apakah terdapat pengaruh commitment terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports?
- f. Apakah terdapat pengaruh leadership, job satisfaction terhadap turnover intention dengan commitment sebagai mediasi di PT Spartan E-Sports?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui pengaruh leadership terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports
 - b. Untuk mengetahui pengaruh leadership terhadap komitmen di PT Spartan E-Sports
 - c. Untuk mengetahui pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports
 - d. Untuk mengetahui pengaruh job satisfaction terhadap komitmen di PT Spartan E-Sports
 - e. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports

- f. Untuk mengetahui pengaruh leadership terhadap turnover intention di PT Spartan E-Sports

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka peneliti dapat mengetahui manfaat dari melakukan penelitian tersebut, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan dapat memberikan manfaat terutama di dunia pendidikan dalam meneliti pentingnya leadership dan job satisfaction di setiap perusahaan sangat dibutuhkan dan pentingnya untuk memperhatikan masalah yang akan berguna untuk mengurangi terjadinya turnover intention pada karyawan. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau sebagai tolak ukur bagi peneliti atau masyarakat umum yang ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh leadership dan job satisfaction terhadap turnover intention dengan komitmen sebagai variabel mediasi pada PT Spartan E-Sports.

b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa, terutama dibidang pelayanan terhadap pelanggan khususnya dibidang *event organizer* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh leadership dan job satisfaction terhadap turnover intention dengan komitmen sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Spartan E-Sports. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk perusahaan dalam mengelola sifat kepemimpinan yang baik yang dapat berdampak pada terjadinya turnover intention pada karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini

diharapkan PT Spartan e-sports dapat meningkatkan leadership dan job satisfaction untuk meningkatkan kualitas dan hasil pekerjaan yang diberikan, dan dapat mengurangi terjadinya turnover intention.

c. Manfaat bagi peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi peneliti sebagai wadah untuk mengasah ilmu yang sudah dipelajari selama menjalani perkuliahan di Universitas Tarumanagara.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior* (2nd ed.). Maidenhead, UK: Open University Press

Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471–499

Aman-Ullah, A., Aziz, A. and Ibrahim, H. (2021a), “Anomalies of the healthcare sector using workplace safety and job satisfaction: a case study of Pakistan”, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 8 No. 3, pp. 1181-1191.

Ampofo, E. T., & Karatepe, O. M. (2021). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees’ organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 509–533. <https://doi.org/10.1108/ijchm-07-2021-0858>

Bolden, R., Hawkins, B., Gosling, J., & Taylor, S. *Leadership: Organizational, Individual, and Societal Perspectives*. OUP Oxford (2011).

Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/ijssp-10-2019-0216>

Cheng, B.-S. (1995b). The relationship between paternalistic authority and leadership: A case of a private enterprises owner in Taiwan. *Bulletin of the Institute of Ethnology Academia Sinica*, 79(12), 119-173.

Einolander, J. (2015). Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership. *Procedia Manufacturing*, 3, 668–673. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.300>

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019, September). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Elçi, M., Şener, R., Aksoy, S., & Alphan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>

Ezra, R.F., Syahrizal & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 01(01), 183–191. <http://dx.doi.org/10.24036/jkwm0255090>.

French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S., & Centeno, G. (2020, August). Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103443>

Fikret Paşa, S., Kabasakal, H., Bodur, M. (2001), Society, organisations, and leadership in Turkey, *Applied Psychology*, 50 (4), 559-589.

Gu, J., Chen, Z., Huang, Q, Liu, H. and Huang, S. (2016), “A multilevel analysis of the relationship between shared leadership and creativity in inter-organizational teams”, doi: 10.1002/ jocb.135

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS*. In Gramedia.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Analysis

Hermawan, H. (2018). Riset Hospitalitas Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata. <https://doi.org/10.31227/osf.io/fcnzh>

Hermawan, H. (2018). Riset Hospitalitas Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata. <https://doi.org/10.31227/osf.io/fcnzh>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition*. Sage Publications

Hair, J.F., Black, W.C., Anderson, R.E. and Babin, B.J. (2018), *Multivariate Data Analysis*, 8th ed., Cengage Learning EMEA, London.

Hair, J.F., Black, W.C., Anderson, R.E. and Babin, B.J. (2014), *Multivariate Data Analysis*, 8th ed., Cengage Learning EMEA, London

Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and Organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759–774. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6>

Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and

Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>

Huang, S., Chen, Z., Liu, H., & Zhou, L. (2017). Job satisfaction and turnover intention in China. *Chinese Management Studies*, 11(4), 689–706. <https://doi.org/10.1108/cms-12-2016-0263>

Kjeldsen, A.M. and Hansen, J.R. (2018), “Sector differences in the public service motivation–job satisfaction relationship: exploring the role of organizational characteristics”, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 38 No. 1, pp. 24–48. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2020-0836>

Khaola, P. P., & Musiiwa, D. (2021). Bolstering innovative work behaviours through leadership, affective commitment and organisational justice: a three-way interaction analysis. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 610–626. <https://doi.org/10.1108/ijis-10-2020-0205>

Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018, October). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>

Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423. <https://doi.org/10.1108/ijm-08-2018-0281>

Manoppo, V. P. (2020b). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship

behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/tqm-05-2020-0097>

Marquardt, D. J., Manegold, J., & Brown, L. W. (2021). Integrating relational systems theory with ethical leadership: how ethical leadership relates to employee turnover intentions. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(1), 155–179. <https://doi.org/10.1108/loj-04-2021-0190>

Mekpor, B., & Dartey-Baah, K. (2017). Leadership styles and employees' voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 74–88.

Martin, R. (1997), "Mindfulness: a proposed common factor", *Journal of Psychotherapy Integration*, Vol. 7 No. 4, pp. 291-312. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2020-0385>

Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17–32.

Nguyen, P. D., Khoi, N. H., Le, A. N. H., & Ho, H. X. (2022). Benevolent leadership and organizational citizenship behaviors in a higher education context: a moderated mediation model. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2021-0234>

Omanwar, S. P., & Agrawal, R. K. (2021). Servant leadership, organizational identification and turnover intention: an empirical study in hospitals. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 239–258. <https://doi.org/10.1108/ijoa-08-2020-2374>

Purnomo, D. (2018). Uji Validitas dan Realibilitas Step Test Sebagai Alat Ukur Keseimbangan Pada Lansia. *Jurnal Fisioterapi Dan Rehabilitasi*, 2(2), 53-70. <https://doi.org/10.33660/jfrwbs.v2i2.23>

Renecl, M., Gracia, F.J., Tomas, I. and Peiro, J.M. (2020), “Developing mindful organizing in teams: a participation climate is not enough, teams need to feel safe to challenge their leaders”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 36 No. 3, pp. 181-193.

Rai, G. D., & Verma, S. (2022). Quality of work life, fear of COVID-19, job satisfaction, and commitment: a moderated mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/ijppm-10-2021-0578>

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015) .*Perilaku Organisasi*.Jakarta : Salemba Empat

Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148. <https://doi.org/10.1108/jmd-02-2017-0048>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta

- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/md-08-2017-0721>
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2020-0836>
- Spears, Larry. C. (1995). *Reflection on Leadership : How Robbert K. Green Leaf's Theory of Servant –leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*. New York : John Wiley and Sons.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013, November). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Top, S., Öge, E., Atan, Z., & Gümüş, S. (2015). Investigation Relational Levels of Intensity between Paternalistic and Servant Leadership Styles and National Culture, Organizational Commitment and Subordinate Responses or Reactions to the Leaders Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.861>
- Vogus, T.J. and Sutcliffe, K.M. (2012), “Organizational mindfulness and mindful organizing: a reconciliation and path forward”, *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 11 No. 4, pp. 722-735.

Wang, Q., Weng, Q., McElroy, J.C. and Lievens, F. (2014), "Organizational career growth and subsequent voice behavior: the role of affective commitment and gender", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84 No. 3, pp. 431-441. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2020-0836>

Williams, L.J. and McGonagle, A.K. (2016), "Four research designs and a comprehensive analysis strategy for investigating common method variance with self-report measures using latent variables", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 31 No. 3, pp. 339-359.

Yanuar. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*. 2017,11(4), 486-492.

Yanuar, Yenny, L., Ronnie, R.M.. (2019). Job Performance and Government Banks: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net, 6(11), 2019.

Yildiz, S. M. (2018). An empirical analysis of the leader-member exchange and employee turnover intentions mediated by mobbing: Evidence from sport organizations. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 31(1), 480–497. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1432374>.

Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C.G., Ghislieri, C. and Colombo, L. (2018), "Turnover intentions in a call center: the role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction", *PLoS ONE*, Vol. 13 No. 2, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2020-0836>

