

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i6>

Received: 20 Juli 2024, Revised: 30 Juli 2024, Publish: 24 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kopindosat dengan *Leadership Style* Sebagai Variabel Mediasi

Mulyana Mulyana¹, Aty Herawati²

¹Universitas Trilogi, Jakarta Selatan, Indonesia, email. mulyanaahmad596@gmail.com

²Universitas Trilogi, Jakarta Selatan, Indonesia, email. atyherawati@trilogi.ac.id

Corresponding Author: mulyanaahmad596@gmail.com

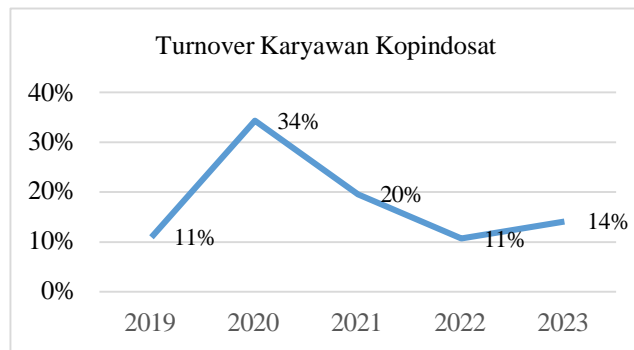
Abstrak: Penelitian ini menganalisis Pengaruh *Worklife Balance* dan *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* dengan *Leadership Syle* sebagai Variabel Mediasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purpossive sampling* yang dibagikan kepada karyawan/ti Koperasi Pegawai PT. Indosat, tbk (Kopindosat), dengan jumlah sebanyak 42 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* dan *Sobel Test* dengan menggunakan SPSS) versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Leadership Style* diterima (Sig 0,044 < dari nilai α 0,05), *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Leadership Style* diterima (Sig 0,005 < dari nilai α 0,05), *Leadership Style* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* diterima (Sig 0,048 < dari nilai α 0,05), *Worklife Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Sig <0,001 < dari nilai α 0,05), *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* diterima (Sig 0,12 < dari nilai α 0,05,) *Leadership Style* memediasi pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* ditolak (t hitung sebesar 0,576 < dari t-tabel sebesar 1,684), *Leadership Style* memediasi pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* ditolak (t hitung sebesar 1,112 < dari t-tabel sebesar 1,684).

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Organizational Culture*, *Leadership Style*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

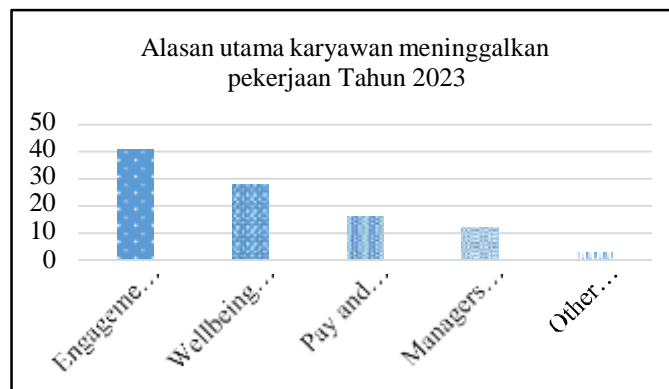
Turnover dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar di alami oleh semua perusahaan, tak terkecuali di Koperasi Pegawai PT Indosat, Tbk (Kopindosat). Data turnover yang diambil adalah turnover sukarela, yaitu karyawan meninggalkan perusahaan atas keinginan sendiri dan karyawan yang terkena PHK bukan karyawan yang habis kontrak dan pensiun. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari HRD Kopindosat, tingkat turnover karyawan selama tahun 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023, menunjukkan bahwa tingkat persentase turnover karyawan Kopindosat bergerak fluktuatif dalam lima tahun terakhir. Persentase terendah terjadi pada tahun 2019 dan 2022 yaitu sebesar 11% sedangkan persentase tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan persentase 34%. Menurut Fahrizal dan Utama (dalam

Putra dan Mujiati, 2019) jika proporsi keinginan berpindah karyawan suatu perusahaan melebihi 10%, maka perusahaan tersebut dikatakan memiliki tingkat turnover yang tinggi.



Gambar 1. Turnover Karyawan Kopindosat Selama Lima Tahun Terakhir

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh lembaga konsultasi manajemen global Amerika Serikat, Galup, Inc. Alasan karyawan meninggalkan perusahaan tahun 2023 di Amerika Serikat ditemukan fakta yang menarik bahwa *worklife balance* menempati urutan teratas dalam survey, kemudian *engagement* dan *culture* urutan kedua.



Gambar 2. Alasan karyawan meninggalkan pekerjaan tahun 2023

Menurut Robbins dan Judge (dalam Gunawan dan Andani, 2020) *turnover intention* adalah Kecenderungan sejauh mana karyawan dapat memutuskan untuk keluar dari organisasi, baik secara sukarela atau tidak, sebagai akibat dari kurangnya daya tarik terhadap posisi yang ada dan adanya pilihan pekerjaan lain, dikenal sebagai niat berpindah. Turnover intention yang bisa diminimalisir akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, hal sesuai dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2018) mempertahankan dan mengendalikan tingkat turnover, dengan menekan persentase turnover agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan. adalah sangat penting bagi perusahaan. Faktor-faktor terjadinya turnover karyawan bisa disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya *worklife balance*, *organizational culture* dan *leadership style*. Indikator-indikator terjadinya *turnover intention* karyawan menurut Junaidi et al., (2020) yaitu adanya fikiran untuk keluar, mencari lowongan pekerjaan dan memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan.

Menurut Syed (dalam Khateeb, 2021) bahwa jika *worklife balance* tidak berjalan dengan baik dengan diperusahaan maka akan berdampak pada stress, retensi karyawan, kesehatan karyawan dan semangat kerja. Menurut Sun Yu, dkk (2022), keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*) merupakan perhatian penting bagi semua pekerja tanpa memandang usia mereka, jenis kelamin, tingkat pendidikan, struktur keluarga, atau pekerjaan dan berdasarkan penelitiannya bahwa pemberlakuan *worklife balance* tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap budaya organisasi dan niat berpindah. Hal senada juga disampaikan oleh Unawekla (2020) bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap

keinginan pindah kerja. Indikator–indikator terjadinya *worklife balance* menurut Hudson (dalam Fitri, dkk., 2022) diantaranya *time balance* (kesempatan waktu), *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Budaya organisasi menurut Klajko, dkk. (2021) adalah kekuatan sosial yang kohesif yang mendukung integrasi internal dan adaptasi terhadap lingkungan eksternal. Putra, dkk. (2023) menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Putra, menurut Azzahra (2019) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* yang muaranya menentukan tingkat *turnover* karyawan. Indikator-indikator yang menjadi tolak ukur baik atau tidaknya budaya organisasi menurut Robbin dan Coulter (dalam Andayani dan Tirtayasa, 2019) diantaranya *innovation and risk taking*/inovasi dan pengambilan risiko, *attention to detail*/perhatian terhadap detail, *outcome orientation*/ berorientasi sumber daya manusia, *people orientation* /orientasi individu, *team orientation* (orientasi tim), *Aggressiveness*/Agresivitas dan *Stability*/Stabilitas.

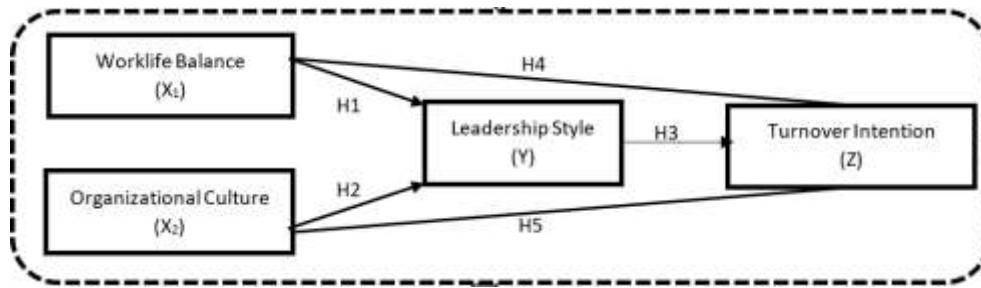
Menurut Brown (dalam Pradita, 2016) Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin bisa menjadi lebih efektif dengan menggunakan gaya, sikap, atau perilaku tertentu yang akan mengubah pemimpin dan menginspirasi tindakan baru. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Solehah & Ratnasari, 2019). Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, menurut (Lalitatevi et al., 2020) Gaya kepemimpinan transformasional berdampak negatif terhadap *turnover* karyawan. Indikator-indikator dari gaya kepemimpinan Menurut Hutahaean (2021) ada sembilan yaitu, integritas dan moralitas, tanggung jawab, visi pemimpin, kebijaksanaan, keteladanan, menjaga kehormatan, beriman, kemampuan berkomunikasi dan komitmen meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan diatas, diketahui bahwa *turnover* yang terjadi di Kopindosat fluktuatif, pada penelitian yang dilakukan oleh Gallup bahwa *worklife balance* dan *engagement* dan *culture* menempati urutan teratas alasan karyawan untuk berpindah perusahaan serta terjadi hasil yang kontradiktif pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Atas dasar tersebut peneliti mengambil penelitian ini untuk dapat dianalisis lebih lanjut.

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap *leadership style* karyawan Kopindosat,
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap *leadership style* karyawan Kopindosat,
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *leadership style* terhadap *turnover intention* karyawan Kopindosat,
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan Kopindosat secara langsung maupun tidak langsung melalui *leadership style* sebagai variabel mediasi
- 5) Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* karyawan Kopindosat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *leadership style* sebagai variabel mediasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

- 1) H₁: Terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap *leadership style*.
- 2) H₂: Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *leadership style*.
- 3) H₃: Terdapat pengaruh *leadership style* terhadap *turnover intention*.
- 4) H₄: Pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention secara langsung*.
- 5) H₅: Pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention secara langsung*.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian di lakukan di Koperasi Pegawai PT Indosat, Tbk. (Kopindosat), populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Kopindosat dengan sampel yang digunakan sebanyak 42 responden dengan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan skala likert kepada responden. Uji instrument data dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknisi analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan untuk mengetahui pengaruh mediasi yang terjadi menggunakan tes sobel (*sobel test*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berdasarkan data kuisioner yang diisi oleh responden, analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin diketahui didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki sebesar 60% sisanya adalah perempuan. Dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	60
Perempuan	17	40
Jumlah	42	100

Sumber: Data Kuisioner

Karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui usia responden 26-30 tahun merupakan yang tertinggi yaitu sebanyak 13 orang atau 31%.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25	10	24
26-30	13	31
31-35	8	19
35-40	11	26
Jumlah	42	100

Sumber: Data Kuisioner

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, diketahui tingkat pendidikan responden yang tertinggi adalah tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 responden dengan persentase 64%.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	3	7,14
S1	27	64,29
D3	12	21,43
SMA	2	7,14
Jumlah	42	100,00

Sumber: Data Kuisisioner

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui masa kerja 0-5 tahun merupakan yang tertinggi sebanyak 27 responden dengan persentase 64%.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0-5 tahun	27	64
6-10 tahun	10	24
11-15 tahun	4	10
16-20 tahun	1	2
Jumlah	42	100

Sumber: Data Kuisisioner

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jabatan, diketahui didominasi oleh jabatan staff sebanyak 29 responden dengan persentase 69%.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
<i>Manager</i>	4	10
<i>Supervisor</i>	9	21
<i>Staff</i>	29	69
Jumlah	42	100

Sumber: Data Kuisisioner

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas diambil dari perhitungan dari setiap instrument dari setiap variabel yang digunakan yaitu variabel *worklife balance*, *organizational culture*, *leadership style* dan *turnover intention*. Jumlah responden pada penelitian sebanyak 42 responden dengan instrumen pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 48 butir pernyataan. *Software* yang digunakan untuk menghitung uji validitas menggunakan software SPSS versi 27. Perhitungan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2= 42-2= 40) sebesar 0,304 dengan alpha 0,05. Jika R hitung lebih besar dari R tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Validitas terhadap pernyataan variabel *worklife balance* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Validitas pernyataan variabel *Worklife Balance*

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Worklife Balance 1</i>	0,395	0,304	Valid
<i>Worklife Balance 2</i>	0,368	0,304	Valid
<i>Worklife Balance 3</i>	0,363	0,304	Valid

<i>Worklife Balance 4</i>	0,500	0,304	Valid
<i>Worklife Balance 5</i>	0,590	0,304	Valid
<i>Worklife Balance 6</i>	0,305	0,304	Valid
<i>Worklife Balance 7</i>	0,519	0,304	Valid
<i>Worklife Balance 8</i>	0,319	0,304	Valid

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel *Worklife Balance* memiliki nilai R-hitung > nilai R-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel *Worklife balance* dinyatakan valid.

Tabel 7. Validitas pernyataan variabel *Organization Culture*

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Organizational Culture 1</i>	0,468	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 2</i>	0,494	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 3</i>	0,512	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 4</i>	0,410	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 5</i>	0,584	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 6</i>	0,403	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 7</i>	0,479	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 8</i>	0,415	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 9</i>	0,456	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 10</i>	0,511	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 11</i>	0,634	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 12</i>	0,441	0,304	Valid
<i>Organizational Culture 13</i>	0,595	0,304	Valid

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa semua instrument pada variabel *Organizational culture* memiliki nilai R hitung > nilai R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel *Organizational culture* dinyatakan valid.

Tabel 8. Validitas pernyataan variabel *Leadership Style*

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Leadership Style 1</i>	0,769	0,304	Valid
<i>Leadership Style 2</i>	0,757	0,304	Valid
<i>Leadership Style 3</i>	0,836	0,304	Valid
<i>Leadership Style 4</i>	0,793	0,304	Valid
<i>Leadership Style 5</i>	0,821	0,304	Valid
<i>Leadership Style 6</i>	0,736	0,304	Valid
<i>Leadership Style 7</i>	0,765	0,304	Valid
<i>Leadership Style 8</i>	0,750	0,304	Valid
<i>Leadership Style 9</i>	0,669	0,304	Valid
<i>Leadership Style 10</i>	0,687	0,304	Valid
<i>Leadership Style 11</i>	0,746	0,304	Valid
<i>Leadership Style 12</i>	0,760	0,304	Valid
<i>Leadership Style 13</i>	0,741	0,304	Valid
<i>Leadership Style 14</i>	0,646	0,304	Valid
<i>Leadership Style 15</i>	0,768	0,304	Valid
<i>Leadership Style 16</i>	0,747	0,304	Valid
<i>Leadership Style 17</i>	0,772	0,304	Valid
<i>Leadership Style 18</i>	0,779	0,304	Valid

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel *Leadership style* memiliki nilai R hitung > nilai R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel *Leadership style* dinyatakan valid.

Tabel 9. Validitas pernyataan variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention 1</i>	0,394	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 2</i>	0,387	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 3</i>	0,362	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 4</i>	0,330	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 5</i>	0,312	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 6</i>	0,336	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 7</i>	0,384	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 8</i>	0,414	0,304	Valid
<i>Turnover Intention 9</i>	0,341	0,304	Valid

Sumber: Data Kuisisioner

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel *turnover intention* memiliki nilai R-hitung > nilai R-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa variabel-variabel tersebut secara konsisten menghasilkan temuan ketika diperiksa berulang kali, pengujian reliabilitas dilakukan untuk menentukan seberapa bebas kesalahan variabel-variabel yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 27 akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016).

Tabel 10. Reliabilitas secara umum

Cronbach's Alpha	Alpha	Item Pernyataan	Keterangan
0,944	0,70	48	Reliabel

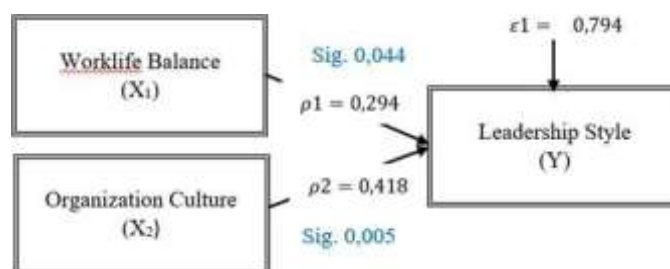
Sumber: Hasil Analisis USPSS

Pada tabel 10. merupakan tabel hasil uji analisis SPSS versi 27 secara umum, yang memiliki cronbach's alpha sebesar 0,944, artinya lebih besar dari nilai cronbach's alpa yang dipersyaratkan sebesar 0,70. Dapat disimpulkan secara umum variable – variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* (X1), *organizational culture* (X2), karyawan kopindosat terhadap *turnover intention* (Y) dengan *leadership style* (Z) sebagai variabel mediasi. Pada *path analysis* terdapat dua model substruktur I dan model substruktur II.

Model Substruktur I



Gambar 4. Model substruktur I

Sumber: Hasil Analisis USPSS

Dasar pengambilan keputusan apakah ada pengaruh *worklife balance* terhadap *leadership style* dan pengaruh *organizational culture* terhadap *leadership style* adalah nilai signifikansi pada output analisis jalur dari kedua variabel lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

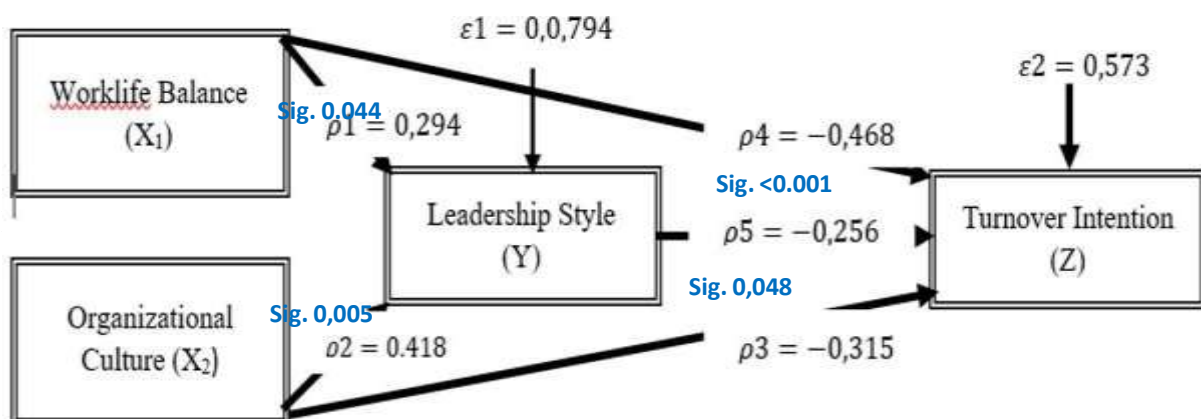
1) Pengaruh *worklife balance* terhadap *leadership style*

Berdasarkan hasil output analisis jalur, diketahui bahwa nilai signifikansi *worklife balance* terhadap *leadership style* sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat secara langsung pengaruh signifikan *worklife balance* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis: H_1 : *Worklife balance* berpengaruh terhadap *Leadership Style* (diterima).

2) Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Leadership Style*.

Berdasarkan hasil output analisis jalur, diketahui bahwa nilai signifikansi *organizational culture* terhadap *leadership style* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat secara langsung pengaruh signifikan *organizational culture* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis: H_2 : *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Leadership Style* (diterima).

Model Substruktur II



Gambar 5. Model substruktur II
Sumber: Hasil Analisis USPSS

Dasar pengambilan keputusan apakah ada pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention*, pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* dan *leadership style* terhadap *turnover intention* adalah nilai signifikansi pada output analisis jalur dari kedua variabel harus lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel X_1 , X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap variabel Z. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh *Leadership Style* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil output analisis jalur, diketahui bahwa nilai signifikansi *leadership style* terhadap *turnover intention* sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat secara langsung pengaruh signifikan *leadership style* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis: H_3 : *Leadership Style* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (diterima).

2) Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* secara langsung

Berdasarkan hasil output analisis jalur, diketahui bahwa nilai signifikansi *worklife balance* terhadap *turnover intention* sebesar < 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat secara langsung pengaruh signifikan *worklife balance* terhadap *turnover intention*. Dengan

demikian hipotesis: H₄: *Worklife Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara langsung (diterima).

3) Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* secara langsung Berdasarkan hasil output analisis jalur, diketahui bahwa nilai signifikansi *organizational culture* terhadap *turnover intention* sebesar <0,012 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat secara langsung pengaruh signifikan *organizational culture* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis: H₅: *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara langsung (diterima).

Tes Sobel (Sobel Test)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mediasi variabel *leadership style* yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien signifikan atau tidak, maka dilakukan uji sobel. Uji sobel menggunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

1. *Leadership Style* memediasi *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan rumus tes sobel, untuk mengetahui apakah *leadership style* memediasi *worklife balance* terhadap *turnover intention*, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{-0,256^2 * 0,498^2 + 0,294^2 * 0,050^2 + 0,498^2 * 0,050^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,016 + 0,0002 + 0,0006}$$

Sab = 0,1307, nilai standar error pengaruh tidak langsung. Untuk menguji signifikansi pada pengaruh tidak langsung maka dilakukan penghitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Terlebih dahulu kita cari nilai ab, maka:

$$ab = 0,294 * (-0,256)$$

$$ab = 0,0753$$

maka, T-hitung = $\frac{ab}{Sab}$

$$T\text{-hitung} = \frac{0,0752}{0,1301}$$

$$T\text{-hitung} = 0,5757$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,576. Nilai t-hitung lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar 1,684 pada tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa *leadership style* tidak mampu memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention*.

2. *Leadership Style* memediasi *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* Berdasarkan rumus tes sobel, untuk mengetahui apakah *leadership style* memediasi *worklife balance* terhadap *turnover intention*, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{-0,256^2 * 0,360^2 + 0,418^2 * 0,050^2 + 0,360^2 * 0,050^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,008 + 0,0004 + 0,0003}$$

Sab = 0,0959, nilai standar error pengaruh tidak langsung. Untuk menguji signifikansi pada pengaruh tidak langsung maka dilakukan penghitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Terlebih kita cari nilai ab, maka:

$$ab = 0,418 \times (-0,256)$$

$$ab = 0,107$$

maka, T-hitung = $-\frac{ab}{Sab}$

$$T\text{-hitung} = \frac{-0,107}{0,096}$$

$$T\text{-hitung} = 1,1124$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,112. Nilai t-hitung lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar 1,684 pada tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa *leadership style* tidak mampu memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada karyawan Koperasi Pegawai PT Indosat, Tbk (Kopindosat), maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *leadership style* terbukti dengan nilai signifikansi $0,044 < \alpha 0,05$.
- 2) *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *leadership style* terbukti dengan nilai signifikansi $0,005 < \alpha 0,05$.
- 3) *Leadership style* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, terbukti dengan nilai signifikansi $0,048 < \alpha 0,05$.
- 4) *Worklife balance* berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti dengan nilai signifikansi $< 0,001 < \alpha 0,05$ dan tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui *leadership style* sebagai variabel mediasi terbukti dengan nilai t-hitung $0,576 < \text{nilai t-tabel } 1,684$
- 5) *Organizational culture* berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti dengan nilai signifikansi $0,012 < \alpha 0,05$ dan tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui *leadership style* sebagai variabel mediasi terbukti dengan nilai t-hitung $1,112 < \text{nilai t-tabel } 1,684$.

REFERENSI

- Adi Putra, D.M.D., dan Mujiati. 2019. "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention". E-Jurnal Manajemen. 8(7), 4045-4072.
- Admin. 2023. *Employee Retention & Attraction*. <https://www.gallup.com/467702/indicator-employee-retention-attraction.aspx>.
- Andayani, I dan Satria T. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2(1), 45-54.
- Azzahra, A.N. 2019. "Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telkom Indonesia Regional V." Jurnal Ilmu Manajemen 7(2):400–410.
- Dóra, Klajkó, Restás Péter, Szabó Zsolt Péter, and Czibor Andrea. 2019. "The Effect of Organizational Culture on Employee Well-Being: Work-Related Stress, Employee Identification, Turnover Intention". Journal of International Cooperation and Development. 2(9), 19-35.
- Fitri, M.A., Riduan, Y. A., dan Herwan. 2022. "Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu". EKOMBIS REVIEW : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(2) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, S., dan Kurniati, W.A. 2020. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 793-802.
- Hutahaean, Wendy. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahli Media Press
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., dan Emiyati, D. W. 2020. "The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention". *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878.
- Lalitadevi, Gunawan, J., dan Nareswari, N. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dari Perspektif Pemilik UMKM Terhadap Turnover Karyawan". *Jurnal Sains dan Seni ITS* 8(2). doi: 10.12962/j23373520.v8i2.48070.
- Pradita, M.Y. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang". *Ekonomika-Bisnis*. 7(2), 95-014. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jeb>.
- Putra, I.G.N.A., Mahayasa, I.G.A., dan Oktarini, L.N. 2023. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali)". *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 3(2):16–28. doi: 10.38156/imka.v3i2.202.
- Solehah, Siti, dan Ratnasari, S.L. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam". *Jurnal Dimensi* 8(2):210–39. doi: 10.33373/dms.v8i2.2153.
- Unawekla, A.C. 2020. "Analisis Pengaruh Worklife Balance, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja pada Generasi Milenial". *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. 5(6), 605-610.
- Wiguna, R. I. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia)". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Yu, Han Sun, Eun Jun Lee, and Tae Kyun Na. 2022a "The Mediating Effects of Work–Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(6).