

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *BURNOUT*, DAN KOHESIVITAS
KELOMPOK TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN KSPPS FASTABIQ KHOIRO UMMAH**

Nur Wulan Intan Palupi
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Safin Pati
Email: nur_wulan@usp.ac.id

ABSTRAK

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, termasuk pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja, pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*, pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*, pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *turnover intention*, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatory. Subjek penelitian adalah karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adapun jumlah sampel sebanyak 114 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, *burnout*, dan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

A high turnover rate will have a negative impact on the organization, including KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. This study aims to determine the effect of leadership style on job satisfaction, the effect of burnout on job satisfaction, the effect of group cohesiveness on job satisfaction, the effect of leadership style on turnover intention, the effect of burnout on turnover intention, the effect of group cohesiveness on turnover intention, and the effect of job satisfaction on turnover intention.

This research is a type of explanatory research. The research subjects were KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah employees, while the number of samples was 114 people. Data collection was carried out using a questionnaire instrument. The data analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling).

Based on the research results, it can be concluded that leadership style, burnout, and group cohesiveness have an effect on job satisfaction. Leadership style, burnout, cohesiveness and job satisfaction affect turnover intention.

Keywords: Leadership Style, burnout, group cohesiveness, job satisfaction, turnover intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Dari penelitian awal yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa orang karyawan, ditemukan beberapa faktor yang sedang menjadi isu di dalam perusahaan yang kemungkinan berpengaruh terhadap besarnya *turnover* yang terjadi di KSPPS Fastabiq. Dari beberapa isu tersebut ada tiga hal yang paling menonjol yang menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang mengakibatkan tumbuhnya minat untuk keluar dari perusahaan yaitu adanya *burnout* atau kelelahan kerja yang dialami karyawan, tidak merasa nyaman dengan suasana kelompok kerjanya dan ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang berjalan saat ini.

Berdasarkan fenomena di atas, maka *turnover* karyawan harus ditekan sedemikian rupa agar perusahaan tidak mengalami kerugian finansial yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru. Hal inilah yang melatar belakangi penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning (studi pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas terhadap kepuasan kerja

karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas terhadap *turnover* karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *burnout*, kohesivitas terhadap *turnover* karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Januar (2019) dalam penelitiannya dengan judul "Analisis Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Jumbo Swalayan Manado)" hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. 2) *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Penelitian Novia (2018) dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kohesivitas

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Kohesivitas dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

3. Penelitian Riza (2018) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk” hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Herujito (2005:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Burnout

Burnout adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi ditempat kerja. Ini biasanya

terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantara karyawan yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku karyawan yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, dan kinerja tugas berkurang.

Jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebab seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

Kohesivitas Kelompok

Robbin (2001) menjelaskan bahwa kelompok atau karyawan yang kohesif ditunjukkan dari adanya kebersamaan dan interaksi yang intensif antar karyawan. Kohesivitas kelompok (kekompakkan) erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok atau karyawan, makin kohesif karyawan makin besar tingkat kepuasan karyawan. Dalam kelompok atau karyawan yang kohesif, karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka.

Kohesivitas kelompok adalah kekuatan dalam ikatan yang menghubungkan anggota terhadap kelompok. Robbins dan Judge (2009) menyatakan kohesivitas kelompok sebagai tingkat dimana para anggotanya

saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut. Kohesivitas kelompok adalah saling tertariknya atau saling senangnya anggota satu dengan yang lain dalam kelompok. Kohesivitas kelompok adalah suatu daya, baik positif maupun negatif yang menyebabkan anggotanya tetap bertahan dalam suatu kelompok.

Kepuasan Kerja

Dawis dan Lofquist dalam Ghazi dkk, (2010) Definisi kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang tentang situasi kerja yang dialami memenuhi kebutuhan, nilai-nilai, dan harapan seseorang.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005).

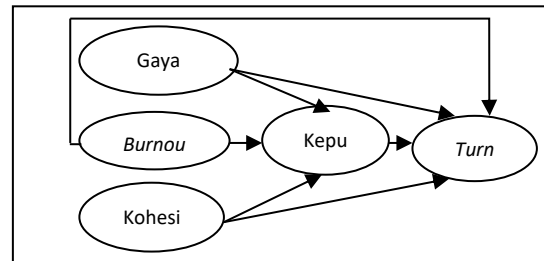
Turnover Intention

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik

untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1.1: Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Kohesivitas Kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention*

H5 : *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H6 : Kohesivitas Kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2009:11).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Jika seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsini Arikunto, 2008). Penentuan spesifikasi populasi dalam suatu penelitian mutlak dilakukan dengan terarah dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan KSPPS Fastabiq yang bertugas di 25 Cabang yang berjumlah 151 orang.

Penentuan jumlah sampel memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil terutama bila menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Ukuran sampel ideal dan representative adalah tergantung pada jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10, dengan demikian sampel untuk penelitian ini adalah (Hair, 2005:34) :

Jumlah indikator = 19

Jumlah sampel minimal = $19 \times 6 = 114$

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Metode ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan memberi tanggapan atas pernyataan dari kuesioner dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pernyataan yang kurang dipahami oleh responden. Kuesioner dapat langsung dikumpulkan, setelah selesai diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala 1-5. Adapun skala nilai yang digunakan adalah 5 untuk pemberian skor untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut ini (Sugiyono, 2009)

SS = Sangat Setuju Skor (5)

S = Setuju Skor (4)

N = Netral Skor (3)

TS = Tidak Setuju Skor (2)

STS = Sangat Tidak Setuju Skor (1)

Analisis Data

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan inteprestasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang, dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 21.0. Alasan yang dikemukakan berkaitan dengan pemakaian SEM, karena SEM merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit" secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap data karakteristik responden. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran karakteristik responden yang meliputi 5 (lima) hal yaitu: jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan dan masa kerja. Hasil analisis deskriptif mengenai karakteristik responden penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n=114)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	62	54.4
- Perempuan	52	45.6
Umur		
- 19-24 tahun	7	6.1
- 25-30 tahun	18	15.8
- 31-36 tahun	47	41.2
- >37 tahun	42	36.8

Status Pernikahan		
- Belum Menikah	29	25.4
- Menikah	83	72.8
- Duda/Janda	2	1.8
Pendidikan		
- SMA	5	4.4
- D3	7	6.1
- S1	72	63.2
- S2	30	26.3
Masa kerja		
- <1 tahun	7	6.1
- 1-5 tahun	51	44.7
- 5-10 tahun	34	29.8
- > 10 tahun	22	19.3

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur (kuesioner) dilakukan dan diujikan pada 114 responden sesuai sampel penelitian. Hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Indikator	Validitas			Reliabilitas	
		Korelasi	P	Ket	Alpha	Ket
Gaya kepemimpinan	GK1	0.853	0.000	Valid	0.751	Reliabel
	GK2	0.772	0.000	Valid		
	GK3	0.830	0.000	Valid		
Burnout	BO1	0.836	0.000	Valid	0.704	Reliabel

	BO2	0.747	0.000	Valid		
	BO3	0.796	0.000	Valid		
Kohesivitas Kelompok	KK1	0.777	0.000	Valid	0.808	Reliabel
	KK2	0.824	0.000	Valid		
	KK3	0.753	0.000	Valid		
	KK4	0.831	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja	KJ1	0.737	0.000	Valid	0.775	Reliabel
	KJ2	0.703	0.000	Valid		
	KJ3	0.706	0.000	Valid		
	KJ4	0.751	0.000	Valid		
	KJ5	0.732	0.000	Valid		
Turnover Intention	TI1	0.804	0.000	Valid	0.806	Reliabel
	TI2	0.772	0.000	Valid		

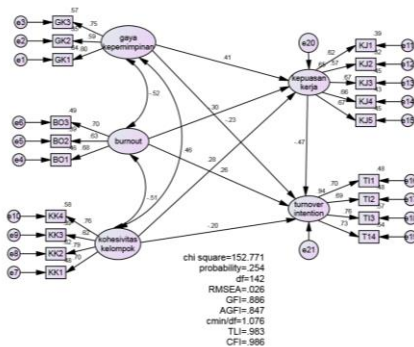
		0	id
		0	
TI3	0.805	0.000	Valid
T14	0.809	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menyatakan bahwa keempat variabel adalah reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Crobach Alpha* yang lebih besar dari 0.6.

Hasil Analisis Structural Equation Modelling

Adapun hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM disajikan di bawah ini.

Gambar Analisis Full Model



(Sumber: Program AMOS 22)

Hasil uji terhadap kelayakan (*goodness of fit*) full model SEM untuk model penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Pengujian Kelayakan Full Model

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil Estim	Evaluasi Model
Chi-Square (df=142)	Kecil (<170,81)	152.771	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0.254	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.026	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.886	Marjinal
AGFI	$\geq 0,90$	0.847	Marjinal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.076	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0.983	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.986	Baik

Sumber : Hasil SEM, 2022

Hasil-hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa model telah sesuai menurut data atau fit terhadap data yang tersedia. Indeks CMIN/DF TLI, CFI dan RMSEA terdapat pada rentang nilai yang diharapkan, yakni termasuk pada kategori baik. Indeks probabilitas chi-square diperoleh nilai 0,254 atau ($\geq 0,05$), sehingga pada kriteria tersebut model berada pada kategori baik. Pada indeks GFI dan AGFI diperoleh hasil yang kurang baik, tetapi nilainya mendekati *Cut off Value* atau dapat dikatakan marjinal. Berdasarkan penjelasan Aryani & Rosinta (2010) jika satu atau lebih kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi, maka model dapat dikatakan baik. Atas dasar tersebut, maka disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) dan dapat dilanjutkan pada analisis lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis.

Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM

Proses permodelan SEM mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi dalam proses pengolahan data. Pengujian asumsi yang dilakukan yaitu uji normalitas dan uji outlier. Berikut akan diuraikan beberapa asumsi tersebut beserta hasilnya.

Pengujian Normalitas Data

SEM mensyaratkan data berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam hal ini diukur dari nilai c.r multivariate. Seuah distribusi data

dikatakan normal jika nilai c.r berada pada rentang -2,58 sampai +2,58 (Santoso, 2014: 73). Hasil uji normalitas data yang digunakan dalam model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Uji Normalitas Data

Vari able	m in	m ax	sk e w	c.r	kur tos is	c.r
T14	1.0	4.0	.5	2.59	-.93	-2.04
	0.0	0.0	9.5	3.8	.93	2.04
	1.0	4.0	.6	2.82	-.43	-.9
	0.0	0.0	7.4	1.6	.43	.9
TI3	1.0	5.0	.8	3.78	-.18	-.4
	0.0	0.0	6.9	7.6	.18	.4
	1.0	5.0	.8	3.49	-.40	-.8
	0.0	0.0	0.2	6.6	.40	.8
TI2	1.0	5.0	-.7	9.9	.33	.7
	0.0	0.0	2.7	16.8	.33	.7
	1.0	5.0	-.6	2.79	-.24	-.5
	0.0	0.0	4.1	3.9	.24	.5
TI1	1.0	5.0	-.2	1.6	.65	.43
	0.0	0.0	6.6	7.8	.65	.43
	1.0	5.0	-.3	1.58	-.46	-.1
	0.0	0.0	3.6	1.6	.46	.1
KJ5	1.0	5.0	-.3	1.37	.67	.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
KJ4	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
KJ3	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
KJ2	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
KJ1	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
KK4	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47
	1.0	5.0	-.3	1.37	-.67	-.47
	0.0	0.0	1.4	1.9	.67	.47

Vari able	m in	m ax	sk e w	c.r	kur tos is	c.r
KK3	0.0	0.0	1.2	35.9	0	98.2
	1.0	5.0	-.2	-.9	-.90	-.98
	0.0	0.0	2.59	9	.90	.98
	0.0	0.0	0	0	.9	.98
KK2	1.0	5.0	-.1	-.793	-.93	-.204
	0.0	0.0	8.2	93.9	.93	.204
	1.0	5.0	-.5	-.2	-.67	-.46
	0.0	0.0	3.31	2.4	.67	.46
BO3	1.0	5.0	.1	.692	-.63	-.138
	0.0	0.0	5.9	92.5	.63	.138
	1.0	5.0	.2	.918	-.53	-.16
	0.0	0.0	1.1	18.4	.53	.16
BO2	1.0	5.0	.3	1.44	-.78	-.35
	0.0	0.0	3.2	6.78	1.0	2.35
	1.0	5.0	-.4	-.2	-.73	-.1
	0.0	0.0	7.07	3	.73	.1
GK3	1.0	5.0	-.6	-.375	-.25	-.560
	0.0	0.0	3.3	9.7	.25	.560
	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12
GK2	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12
	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12
GK1	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12
	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12
Mult ivari ate	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12
	1.0	5.0	-.4	-.2	-.51	-.12
	0.0	0.0	6.00	4.4	.51	.12

Sumber : Hasil SEM, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 terlihat bahwa nilai c.r. multivariate untuk kurtosis sebesar 2,385. Nilai tersebut berada di dalam

rentang ± 2.58 . Dengan demikian disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan dapat dikatakan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal. Artinya, data penelitian dinyatakan telah memenuhi persyaratan normalitas data.

Pengujian Outliers

Outliers merupakan kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi.

Pengujian *multivariate outliers* dilakukan dengan membandingkan nilai Mahalanobis *d-squared* dengan jarak mahalanobis (*the mahalanobis distance*) pada tabel. Perhitungan jarak mahalanobis didasarkan pada nilai *chi-square* dalam tabel distribusi χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Indikator dalam penelitian ini terdapat sebanyak 19 indikator, sehingga pada tingkat $p < 0,001$ nilai χ^2 (24; 0,001) diperoleh sebesar 43,82. Data yang memiliki nilai *Mahalanobis d-squared* lebih besar dari 43,82 dianggap *multivariate outliers*. Pada Tabel 5.15 di atas dapat dilihat tidak ada nilai *Mahalanobis d-squared* di atas nilai jarak mahalanobis. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada data penelitian yang dianggap sebagai *outlier*.

Multicollinearity dan Singularity

Multicollinearity dan *Singularity* dapat dideteksi melalui *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Nilai *Determinant of sample covariance matrix* yang menjauh dari 0 adalah menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas.

Dari hasil pengolahan program AMOS pada penelitian ini ditunjukkan nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar 0,005. Oleh karena nilai ini berusaha menjauh dari angka 0 maka

dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas (Amirullah, Arifin & Mariyudi, 2018). Hal ini diperkuat oleh penjelasan Purwanti, Sugiono, Dewi Hardiningtyas (2015) bahwa program AMOS telah menyediakan fasilitas "warning" jika terdapat indikasi multikolinieritas. Dari hasil output penelitian ini tidak terdapat "warning" yang muncul, sehingga asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab terdahulu. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari hubungan kausalitas hasil analisis SEM. Nilai CR $> 1,96$ atau $p < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat dari hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai estimasi koefisien jalur diketahui pada *Standardized Regression Weights* (Lampiran). Nilai signifikansi pengaruhnya diketahui dari nilai C.R atau nilai probabilitas (p).

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut :

1. $Y_1 = 0,407 X_1 - 0,300 X_2 + 0,277 X_3 + R^2 = 0,647$
2. $Y_2 = -0,226 X_1 + 0,256 X_2 - 0,199 X_3 - 0,466 Y_1 + R^2 = 0,943$ (2)

Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) dalam analisis sem dikenal dengan nilai *square multiple correlation*. Nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *squared multiple correlation* pada persamaan pertama adalah 0,647 Nilai tersebut menunjukkan bahwa 64,7% dari variasi nilai kepuasan kerja

dipengaruhi oleh variasi nilai variabel Gaya Kepemimpinan, *Burnout*, dan Kohesivitas Kelompok.

- 2) Besarnya nilai *squared multiple correlation* pada persamaan kedua adalah 0,943. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 94,3% dari variasi nilai *Turnover Intention* ditentukan oleh variasi nilai variabel Gaya Kepemimpinan, *Burnout*, Kohesivitas Kelompok dan kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3.027 dengan probabilitas sebesar 0,002. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan nilai probabilitas < 0,05, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja pun akan semakin meningkat, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk, maka kepuasan kerja akan menurun.

Pengaruh *burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai CR sebesar -2.095 dengan probabilitas sebesar 0,036. Oleh karena nilai CR < -1,96 dan probabilitas < 0,05, artinya *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika *burnout* tinggi maka kepuasan kerja akan menurun, jika *burnout* rendah karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai CR sebesar

2,224 dengan probabilitas sebesar 0,026. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila kohesivitas kelompok tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sedangkan kohesivitas kelompok rendah kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *turnover intention*

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai CR sebesar -1.996 dengan probabilitas sebesar 0,046. Oleh karena nilai CR < -1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya jika gaya kepemimpinan baik maka *turnover intention* akan menurun sebaliknya jika gaya kepemimpinan buruk maka *turnover intention* akan naik.

Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kelima dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai CR sebesar 2.185 dengan probabilitas sebesar 0,029. Oleh karena nilai CR > 1,96 dan probabilitas < 0,05, artinya *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Jika *burnout* tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat dan jika *burnout* rendah maka *turnover intention* juga akan menurun.

Pengaruh Kohesivitas kelompok terhadap *turnover intention*

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keenam dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai CR sebesar -2,025 dengan probabilitas sebesar 0,043. Oleh karena nilai CR < -1,96 dan probabilitas < 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya jika kohesivitas kelompok tinggi maka *turnover intention* akan rendah dan apabila kohesivitas kelompok rendah maka *turnover intention* akan meningkat.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketujuh dapat diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai CR sebesar -2,847 dengan probabilitas sebesar 0,004. Oleh karena nilai $CR < -1,96$ dan probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* akan rendah jika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan tinggi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang menguji tujuh hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dari hipotesis tersebut. Berikut kesimpulan penelitian atas tujuh hipotesis dalam penelitian yang telah dilakukan:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja pada

karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

4. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
6. Ada pengaruh negatif dan signifikan antar kohesivitas kelompok terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
7. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad, 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), h:52-58.
- Aditya William Waruwu, Yohanes Arianto Budi Nugroho, 2018. Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pusat BPJS Kesehatan. *Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara*, Vol. 2, No: 2541-3406
- Bimo Margito. 2007. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Deri Gusmanto, 2017. Pengaruh Stress Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan PT. Alas watu emas kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi*, Vol.04, no. 1, pp. 1-15.

- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Florida International University.
- Ghozali Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi program AMOS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Guritno, Bambang Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja, *JRBI*, Vol1. No.1, pp 32-40.
- Hadi, Sutirno. 2004. *Analisis Butir Untuk Instrument*, Yogyakarta : Andi.
- Handoko, Tani. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros dan R.J. Pio, 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6. No 2 : 68-76.
- M. Shobirin, Maria M. Minarsih, Aziz Pattasi. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang, *Jurnal Of Management*, Vol. 02, No.02, pp 12-22.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R., & Jackson, W, 2006. *Human Resources Development*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Muthia Rizki dan Milehriani, 2016. Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Akaryawan Organic Dan Anorganik di AJB Bumi Putera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol. 02, No. 4, pp 45-54.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Ni Kadek Candra Pradiya Dewi, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Run. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol, 10, No. 2, pp 1-19.
- Singian, Sondong, P. 2012. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta :PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. : Alfabeta.
- Sumrahadi, Elvira Aziz, Ikeu Kenia, Nadya Pradipta Respati, 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengebangan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, pp 1-25.
- Sutikno, 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Lombok :PT. Holistica.

- Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Charisma Putra Utama.
- Tjiptono, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Public*, Jakarta. : Raja Grafindo.
- Yavas, U. And E. Babakus, 2013. Job Demands, Resources, Burnout, And Coping Mechanism Relationships. *Services Marketing Quarterly*. 32(3): 199-209.
- Yuda, I.B.P & Ardana, I.K., 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerj Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 2, No. 33, pp 1- 21.
- Yukl, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Indeks.
- Zulfadli Hamzah, 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Di Panca Sumber Diesel Grub Pecan Baru. *Jurnal Of Economi, Business And Accounting*, Vol. 2 No. 2, pp 1-17.