THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY WITH MEDIATED WORK ENGAGEMENT

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Gregorius Deri Saputra
B1021211016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY WITH MEDIATED WORK ENGAGEMENT

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Gregorius Deri Saputra
B1021211016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Gregorius Deri Saputra
NIM	: B1021211016
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Justice on Intention to Stay with Mediated Work Engagement*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Gregorius Deri Saputra
NIM. B1021211016

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Gregorius Deri Saputra
NIM	: B1021211016
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir:

The Influence of Transformational Leadership and Organizational Justice on Intention to Stay with Mediated Work Engagement

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Gregorius Deri Saputra
NIM. B1021211016

LEMBAR YURIDIS

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY WITH MEDIATED WORK ENGAGEMENT

Penanggung jawab Yuridis

Gregorius Deri Saputra
B1021211016

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Hj. Giriati, S.E., M.E. NIP. 196107241987112001	20-1-25	
Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	17-1-25	
Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	16-1-'25	
Penguji 2	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	16/01/25	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bangus Parmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang selalu menemani dan mendoakan dalam setiap proses yang dilalui, karena rahmat dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul "***The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Justice On Intention To Stay With Mediated Work Engagement***", ini dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heryadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Akademik penulis, dan ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen yang selalu memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi.
5. Prof. Dr. Hj. Giriati, S.E., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
6. Bapak Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang selalu membimbing dan memberikan motivasi selama proses riset ini sehingga dapat terselesaikan.
7. Dosen MBKM riset yang manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir
8. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi terkhusus Dosen Prodi Manajemen yang telah mengajar dan memberikan bekal ilmu pengetahuan selama dimasa perkuliahan.
9. Karyawan akademik dan seluruh jajarannya yang selalu sedia membantu dalam setiap proses administrasi kampus yang di lalui.
10. Teruntuk kedua orang tua tercinta Bapak Beturandus Betau dan Mama Maria Goreti yang senantiasa mendukung, memberi motivasi, mendoakan

dan menjadi tempat bercerita tentang segalanya selama proses perkuliahan hingga sekarang. Berterima kasih karena selalu memahamiku. Terima kasih karena sudah mendidik kami dari kecil hingga sekarang ini dengan penuh kasih dan cinta. Aku benar-benar diberkati memiliki orang tua yang luar biasa. Terima kasih Bapak dan Mama!

11. Kepada saudara tercinta adek Maria Giuseppina yang turut serta mendukung dan menjadi alasan penulis untuk semangat menyelesaikan risetnya agar bisa menjadi contoh yang baik.
12. Berterimakasih kepada keluarga besar tercinta yang juga turut serta memberikan dukungan kepada penulis dengan caranya masing-masing yang terisi kasih dan cinta.
13. Terimakasih untuk kedua teman penulis Brigita Uli Paula dan Modesta Winda yang selama dari pertama masuk kuliah hingga sekarang senantiasa mendukung, menjadi kawan cerita, kawan tertawa dan selalu memotivasi sehingga bisa melawati setiap proses ini. Terima kasih karena telah bersedia menjadi pendengar dan rela memberikan pegangan. Banyak yang akhirnya dapat dimengerti dari setiap proses ini dengan setiap syukur yang terus terselipi.
14. Banyak terimakasih untuk Sela, Epifania Angela, Anita, Tria Hellena, Teresa Apriyanti yang juga turut serta membantu, memotivasi dalam setiap proses penulisan karya akhir dengan caranya masing-masing. Untuk setiap kebaikan yang kalian kerjakan, kiranya menjadi jalan atau jembatan yang menghantarkan pada hal-hal yang baik.
15. Kepada kawan-kawan riset Vinsensius Vemas, Oloan Salomo, Villye, Lie Lie, Priska Riafinola yang juga turut membantu penulis dalam menyelesaikan karya akhir, yang selalu jadi tempat untuk bertanya selama proses riset dan jadi kawan cerita tentang segala proses yang dilalui.
16. Kepada kawan-kawan kelas Manajemen Reguler A 2021 Doni,Willy, Miftah, Paisal, Goku, Waldi, Herga, Fahri, Sholihin, Al Amin, Tesalonika, Syarifah, Laras, Khujjah Ayu, Wita Syawitri, Perawati, Anggi, Nadia Putri, Ruswati, Megawati, Putriani, Angelica Casandra, Juliana Ignatia dan semuanya yang turut membersamai selama masa perkuliahan di Manajemen FEB UNTAN banyak cinta untuk kalian semua.
17. Teruntuk kawan-kawan GAMEKA 2021 Natalis Kristiadi, Herkulanus Wingki, Ifan Ambarita, Evodius, Nugi, Deki, Alfin, Denis, Yordan,Niko, Damianus, Ricky, Edho, Frengky, Rhamu, Mela, Neti, Rosi, Yakob, Ayu, Clara, Desi Herlina, Denis, Yenia, Maria Rafana, Vio, Hyasinta Winda, Natalia dan semua teman-teman GAMEKA lainya yang telah menemani selama masa perkuliahan.

18. Berterima kasih kepada diri sendiri karena telah kuat dan berjuang selama ini, dengan setiap perjalanan yang telah dilalui langkah demi langkah belajar tentang segala hal. Semoga segala harapan dan impian serta niat yang baik segera menyapa, sembari terus berdoa dan selaras dengan kehendak yang maha kuasa.
19. Serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan karya akhir ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Peneliti sudah berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan karya akhir ini. Apabila masih terdapat kekurangan, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan karya akhir ini. Peneliti berharap karya akhir ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pihak dimasa yang akan datang.

Pontianak, 10 Januari 2025



Gregorius Deri Saputra

The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Justice On Intention To Stay With Mediated Work Engagement

Gregorius Deri Saputra

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Kepemimpinan yang baik dan keadilan organisasi akan meningkatkan keinginan untuk bertahan di perusahaan, dan keterikatan kerja akan memperkuat hal tersebut. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap niat untuk bertahan, yang dimediasi oleh keterikatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi karyawan CU di Kalimantan Barat dan jumlah sampel sebanyak 202 orang, diambil melalui non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Alat analisis data menggunakan Smart PLS 4.0. digunakan untuk mengolah data, dan langkah-langkah analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memengaruhi niat untuk bertahan, tetapi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap niat untuk bertahan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Niat untuk Bertahan, Keterlibatan Kerja

The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Justice On Intention To Stay With Mediated Work Engagement

Gregorius Deri Saputra

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Good leadership and organizational justice will increase the desire to stay in the company, and job attachment will reinforce this. This study analyzes the effect of transformational leadership and organizational justice on intention to stay, mediated by job attachment. This study uses quantitative methods, with a population of CU employees in West Kalimantan and a sample of 202 peopletaken through non-probability sampling with a purposive sampling technique. Data analysis tools using Smart PLS 4.0. used to process dataand perform analysis steps. The results showed that transformational leadership does not directly affect the intention to staybut significantly affectsjob attachment. Job attachment also mediatesthe relationship between transformational leadership and organizational justice on intention to stay.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Justice, Intention to Stay, Work Engagement.*

The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Justice On Intention To Stay With Mediated Work Engagement

RINGKASAN KARYA AKHIR

1. Latar Belakang

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Tentu saja, hal ini diperlukan saat persaingan antar perusahaan cukup ketat. Tenaga kerja yang terampil dan andal mencerminkan kekuatan suatu perusahaan. Selain itu, karyawan merupakan faktor krusial yang menjadi pembeda antar perusahaan. (Praborini et al., 2021). Kualitas karyawan akan meningkatkan tujuan perusahaan dan memberikan keunggulan kompetitif.

Tingkat turnover yang tinggi di sektor keuangan, terutama di lembaga keuangan dan koperasi simpan pinjam seperti koperasi kredit, menimbulkan tantangan yang signifikan terhadap stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Menurut statistik yang tersedia, termasuk laporan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan temuan survei dari Price Waterhouse Coopers (PWC), tingkat turnover di sektor jasa keuangan Indonesia meningkat secara signifikan, mendekati 19,8% pada tahun 2024, konsisten dengan tren global. Tingkat turnover yang tinggi menandakan bahwa banyak lembaga keuangan di Indonesia, khususnya koperasi kredit di Kalimantan Barat, menghadapi kesulitan yang cukup besar dalam mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut penting untuk mengurangi turnover intention. Menurut informasi dari Pusat Koperasi Kredit Indonesia, Kalimantan Barat memiliki jumlah koperasi kredit tertinggi dan merupakan pusat pengembangan koperasi kredit di Indonesia. Turnover intention dapat dicegah jika perpindahan tersebut masih dalam tahap intention. Oleh karena itu, perusahaan, termasuk koperasi Kredit, harus mengetahui apa yang menyebabkan karyawan mudah keluar dan mempertimbangkan faktor-faktor berikut: intention to stay, kepuasan kerja, karier, kontinuitas pekerjaan, kepemimpinan, gaji, budaya organisasi, dan karakteristik pekerja (Aggarwal et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat membuat karyawan ingin bertahan di perusahaan. Bass & Riggio (2006) Pemimpin transformasional memberikan inspirasi dan dorongan kepada rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan melalui empat komponen utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Cara kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin juga memegang peranan penting, salah satunya adalah

kepemimpinan transformasional yang dapat diimplementasikan dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat (Kemie & Purba, 2019). Selain itu, keadilan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan di suatu perusahaan. Pemahaman karyawan terhadap keadilan organisasi dapat memengaruhi kesan mereka terhadap keadilan, yang memengaruhi kecenderungan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. (Liu et al., 2022). Persepsi karyawan tentang keadilan dan pemenuhan harapan yang dijanjikan dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja melalui kepercayaan. (Aggarwal et al., 2022). Schaufeli et dkk., (2002) Mendefinisikan keterikatan kerja sebagai disposisi yang kuat dan positif terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan karyawan yang merasa bersemangat dan sangat berdedikasi pada organisasi. Sikap karyawan di tempat kerja menunjukkan keterikatan hubungan mereka dengan perusahaan; mereka tidak hanya bekerja karena kebiasaan, tetapi mereka bekerja dengan bangga dan senang di tempat kerja mereka. Karyawan yang terikat kuat dengan pekerjaannya akan enggan meninggalkan perusahaan dan ingin terus bekerja, jadi penting untuk menganalisis keterikatan kerja sebelum melihat pengaruh hubungannya terhadap niat untuk bertahan. Niat untuk bertahan sangat penting bagi perusahaan, terutama dalam menganalisis hubungannya dengan gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi yang dimediasi oleh keterikatan kerja. Semakin karyawan merasa tidak nyaman dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, semakin besar dampak negatifnya terhadap perusahaan secara material dan non-material. (Bellamkonda et al., 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Praborini et dkk., (2021) yang berjudul "Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Bertahan dengan Mediasi Keterikatan Kerja", penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap niat bertahan karyawan yang dimediasi oleh keterikatan kerja dengan objek penelitian pada PT. AW Indonesia di Cikarang.

Berdasarkan penjealasan di atas, penelitian ini ingin melihat sisi positifnya dimana yang diteliti bukanlah intensi untuk pindah melainkan intensi untuk bertahan sebagaimana yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Praborini et al., 2021). Sektor ini menarik untuk diteliti. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Credit Union di Kalimantan Barat. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi yang dimediasi oleh keterikatan kerja terhadap niat untuk bertahan.

2. Tujuan Penelitian

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership Style* terhadap *Work Engagement.*

b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Work Engagement.*

c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership Style* terhadap *Intention To Stay.*

d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Intention To Stay.*

e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Intention To Stay.*

f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership Style* terhadap *Intention To Stay* dengan dimediasi oleh *Work Engagement.*

g. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Intention To Stay* dengan dimediasi oleh *Work Engagement.*

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap intention to stay yang dimediasi oleh work engagement. Peneliti melakukan ekstraksi dan pengolahan data secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui Google Forms. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diberikan kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu. Pengukuran pertanyaan dan pernyataan menggunakan skala likert 5 poin dengan persyaratan 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Populasi penelitian ini adalah karyawan CU di Kalimantan Barat yang berjumlah 8.282 orang. Proses pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria responden yaitu 1) Bekerja di CU Kalimantan Barat; 2) Usia minimal 18 tahun; 3) Pengalaman kerja minimal 1 tahun; 4) Pendidikan minimal SMA/sederajat. Pengujian hipotesis menggunakan structural *equality modelling (SEM)* dan perangkat lunak inovatif PLS 4.0 digunakan untuk pengolahan dan analisis data. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin merupakan teori sampling yang banyak digunakan untuk penelitian kuantitatif, yang dicirikan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 10%. Hal ini diterapkan untuk

menjamin bahwa penelitian dapat berjalan dalam batasan waktu dan sumber daya yang terbatas sambil menjaga ketepatan dan keandalan temuan yang dihasilkan. Metode sampling yang menggunakan rumus Slovin.

4. **Hasil Penelitian**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memengaruhi niat untuk bertahan, tetapi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap niat untuk bertahan.

5. **Kesimpulan dan Saran**

   Kesimpulan: Temuan penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak secara langsung memengaruhi Niat untuk Bertahan. Akan tetapi, gaya kepemimpinan ini memengaruhi keterikatan kerja secara signifikan, sedangkan keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam organisasi cenderung lebih terlibat. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terkait niat untuk bertahan dalam organisasi.

   Saran: Penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan elemen tambahan, seperti bagaimana budaya organisasi berinteraksi dengan gaya kepemimpinan dan keadilan organisasi, yang memengaruhi keterikatan kerja dan niat untuk bertahan. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih jauh tentang pentingnya konteks budaya dalam hubungan ini. Selain itu, penting untuk menyelidiki aspek-aspek tertentu dari keadilan organisasi, seperti keadilan prosedural dan distribusional, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi niat untuk bertahan dan keterikatan kerja.

DAFTAR ISI

KARYA AKHIR .....
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK viii
RINGKASAN KARYA AKHIR x
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii

INTRODUCTION 539
METHOD 541
RESULT AND DISCUSSION 542
Respondent Characteristics 542
Measurement Models 543
CONCLUSION 550

REFERENCE 550
LAMPIRAN