

TESIS

PENGARUH *EMPLOYEE EXPERIENCE* DAN *LEADERSHIP COACHING SKILL* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *GROWTH MINDSET* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI



Disusun Oleh:

Agata Mia Wira Omega

225027018

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2023



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Agata Mia Wira Omega
Nomor Mahasiswa : 225027018/PS/MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh *Employee Experience* dan *Leadership Coaching Skill* terhadap *Turnover Intention* dengan *Growth Mindset* sebagai Variabel Pemoderasi

Nama Penguji	Tanggal	Tanda Tangan
M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D	29 November 2023	
Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M	29 November 2023	
Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D	29 November 2023	

**Dekan,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**Ketua Program Studi,
Magister Manajemen**

Wenefrida Maheshwari Noytandra Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D. Elisabet Dita Septiari, S.E., M.Sc.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya Agata Mia Wira Omega, yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

“PENGARUH *EMPLOYEE EXPERIENCE* DAN *LEADERSHIP COACHING SKILL* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *GROWTH MINDSET* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI: STUDI PADA PERUSAHAAN *LEASING*” benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar pada program studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta ataupun pada program studi lainnya.

Pernyataan, ide, maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain telah dinyatakan secara tertulis dalam bentuk daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau keseluruhan dari tesis ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 2 November 2023

Yang menyatakan,



Agata Mia Wira Omega

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee experience* dan *leadership coaching skill* terhadap *turnover intention* dengan *growth mindset* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini berfokus pada karyawan dari perusahaan *leasing* di Kota Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan sampel valid berjumlah 182 responden. Responden tersebut dipilih berdasarkan kriteria tertentu yaitu karyawan perusahaan pembiayaan atau *leasing* yang berasal dari generasi Y dan generasi Z. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS 3.2.9) sebagai metode untuk menganalisis evaluasi hasil penelitian.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee experience* dan *leadership coaching skill* terbukti berpengaruh langsung secara negatif terhadap *turnover intention*. *Growth mindset* terbukti memoderasi dan memperkuat pengaruh *employee experience* terhadap *turnover intention*. Namun, *growth mindset* tidak memoderasi pengaruh *leadership coaching skill* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Employee experience, leadership coaching skill, turnover intention, partial least square.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of employee experience and leadership coaching skill on turnover intention with growth mindset as a moderating variable. This study focused on employees from leasing company in Yogyakarta.

This study used purposive sampling with 182 valid respondents. Respondents were selected based on determined criteria, which is an employee from leasing company in Yogyakarta and come from Y and Z Generation. This study used Partial Least Square (SmartPLS 3.2.9) as a method to analyze the research evaluation.

The result of the hypothesis shows that employee experience and leadership coaching skill are proven to have a direct and negative influence on turnover intention. Growth mindset is proven to moderate and strengthen the influence of employee experience on turnover intention. However, growth mindset does not moderate the influence of Leadership Coaching Skills on Turnover Intention.

Keyword: Employee experience, leadership coaching skill, turnover intention, partial least square.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena Rahmat dan kuasa-Nya, Penulis dapat menyelesaikan Laporan Tesis yang berjudul Pengaruh *Employee Experience* dan *Leadership Coaching Skill* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Growth Mindset* Sebagai Variabel Pemoderasi: Studi Pada Perusahaan *Leasing*. Tujuan dari penyusunan Laporan Tesis yaitu sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Magister Manajemen.

Penulis menyadari bahwa terselesainya Laporan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang senantiasa memberikan bantuan dan motivasi kepada Penulis. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yesus Kristus.
2. Bapak Dr. G. Sri Nurhartanto, S.H., LL.M. selaku Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Ibu Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. selaku Ketua Departemen Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Tesis Pertama.
5. Ibu Elisabet Dita Septiari, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Dr. Pramudianto, S. Th., S.E., M.Min., M.M. selaku Dosen Pembimbing Tesis Kedua.
7. Alm. Bapak Antonius Yosef Dwi Anggoro dan Alm. Ibu Maria Fransisca Kuswirati yang telah mendampingi, mendukung, dan menjadi pendoa selama proses perkuliahan hingga selesai penulisan Laporan Tesis.
8. Kakak Yustinus Wegig Jati Nugroho, Kiki Yuniarti, Paulus Kuncoro Wijatmiko, Natalia Ratri Ekawati, Veronica Puspita Widyaningsih, dan Arif Tirthana Catra Krisandi, yang mendampingi dan mendukung proses perkuliahan hingga selesai penulisan Laporan Tesis.

9. Airlangga Wijaya yang telah memberikan masukan, perhatian, dan *support* selama proses perkuliahan hingga selesai penulisan Laporan Tesis.
10. Teman-teman Magister Manajemen: Eliska Amora, Galuh Laksita Miranda, Veronica Prahesti Suci Utami, dan seluruh teman-teman Magister Manajemen Gasal 2022 yang telah memberikan dukungan selama proses perkuliahan dan pembuatan Laporan Tesis.
11. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa saya ucapkan satu per satu yang telah banyak membantu dalam proses pembuatan Laporan Tesis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Laporan Tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun guna lebih baiknya laporan ini sangat Penulis harapkan. Penulis juga berharap agar Laporan Tesis ini dapat berguna untuk semua pihak yang terkait.

Yogyakarta, 2 November 2023

Penulis,



Agata Mia Wira Omega

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	2
HALAMAN PERNYATAAN.....	3
INTISARI.....	4
ABSTRACT	5
KATA PENGANTAR.....	6
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR TABEL.....	10
DAFTAR GAMBAR.....	11
BAB I: PENDAHULUAN.....	12
1.1 Latar Belakang.....	12
1.2 Perumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Batasan Penelitian	19
1.5 Manfaat Penelitian.....	20
1.6 Sistematika Penulisan.....	20
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1 <i>Turnover Intention</i>	22
2.2 <i>Employee Experience</i>	23
2.3 <i>Leadership Coaching Skill</i>	25
2.4 <i>Growth Mindset</i>	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	27
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.7 Model Penelitian.....	33
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Populasi	34
3.3 Sampel	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5 Jenis Data, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Pengukuran Data	36
3.6 Instrumen Penelitian.....	37
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	39

3.8	Metode Analisis Data	40
BAB IV: PEMBAHASAN		45
4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	45
4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	52
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V: PENUTUP		67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Implikasi Manajerial.....	68
5.3	Keterbatasan dan Saran Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.2 Nilai <i>Loading Factor</i>	48
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Fornell-Larcker Criterion.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji R-Square.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Q-Square.....	52
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung.....	53
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Diagram Jalur PLS.....	37
Gambar 4.1 Diagram kelompok responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
Gambar 4.2 Diagram kelompok responden berdasarkan usia.....	43
Gambar 4.3 Diagram kelompok responden berdasarkan pendidikan.....	44
Gambar 4.4 Diagram kelompok responden berdasarkan lama bekerja.....	45
Gambar 4.5 Diagram kelompok responden berdasarkan jabatan.....	46
Gambar 4.6 Model Struktural.....	54