

PENGARUH TERCIPTANYA EFFECTIVE LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL SAFETY, LACK OF SOCIAL CONNECTION TERHADAP JOB RETENTION DI PTPN IV REGIONAL 1 MEDAN

Debie Merry Eunike Hutagalung✉, Junika Napitupulu, Jon Henri Purba

Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: debiemerry15@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol16No1.pp37-42>

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of effective leadership, psychological safety, and lack of social connection on employee job retention at PTPN IV Regional I Medan. A quantitative approach was used with a survey method involving 60 respondents. Data were collected through questionnaires that met validity ($r > 0.254$) and reliability (Cronbach's Alpha > 0.70) requirements. Data analysis employed multiple linear regression after passing classical assumption tests. The results indicate that effective leadership has a positive and significant effect on job retention ($t = 4.215$), psychological safety also has a positive and significant effect ($t = 3.876$), while lack of social connection has a negative and significant effect ($t = -2.945$). Simultaneously, all variables significantly influence job retention ($F = 28.614$; $p < 0.05$) with an Adjusted R^2 value of 0.581. These findings highlight the importance of effective leadership, psychological safety, and social connectedness in improving employee retention.

Keyword: *Effective Leadership, Psychological Safety, Lack of Social Connection, Job Retention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh effective leadership, psychological safety, dan lack of social connection terhadap job retention karyawan di PTPN IV Regional I Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, di mana seluruh item dinyatakan valid (r hitung $> 0,254$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,70$). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa effective leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap job retention ($t = 4,215$), psychological safety berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,876$), sedangkan lack of social connection berpengaruh negatif dan signifikan ($t = -2,945$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap job retention ($F = 28,614$; $p < 0,05$) dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,581. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, rasa aman psikologis, dan keterhubungan sosial berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: *Effective Leadership, Psychological Safety, Lack of Social Connection, Job Retention.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika persaingan bisnis yang semakin kompleks,

organisasi dihadapkan pada tantangan besar dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. *Job retention* menjadi isu strategis

karena tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, serta hilangnya pengetahuan organisasi. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Hom et al., 2020; De Winne et al., 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, kondisi psikologis, dan hubungan sosial di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan. *Effective leadership* merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku dan loyalitas karyawan (Eva et al., 2020; Wang et al., 2022). Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta motivasi yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, *psychological safety* menjadi aspek penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat. Karyawan yang merasa aman secara psikologis cenderung lebih terbuka dalam menyampaikan ide, berpartisipasi aktif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Newman et al., 2020; Edmondson & Lei, 2021).

Di sisi lain, perkembangan pola kerja modern, seperti sistem kerja hybrid dan digitalisasi, berpotensi menurunkan interaksi sosial antar karyawan (Ozcelik & Barsade, 2020; Holt-Lunstad, 2021). Kondisi ini memunculkan fenomena *lack of social connection*, yaitu kurangnya keterhubungan sosial yang dapat menimbulkan perasaan terisolasi, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, hubungan sosial di tempat kerja menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung keberlangsungan kerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji masing-masing variabel tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait integrasi *effective leadership*, *psychological safety*, dan *lack of social connection* dalam satu model penelitian, khususnya pada sektor perkebunan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap job

retention karyawan di PTPN IV Regional I Medan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Retention

Job retention merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keterlibatan, dan kondisi lingkungan kerja (Hom et al., 2020; Al Mamun & Hasan, 2021). Retensi karyawan menjadi indikator penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan stabilitas dan kinerja organisasi (De Winne et al., 2021).

Effective Leadership

Effective leadership adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mendukung karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Northouse, 2021). Kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, serta komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan retensi karyawan (Eva et al., 2020; Wang et al., 2022).

Psychological Safety

Psychological safety adalah kondisi di mana karyawan merasa aman untuk mengemukakan ide, pendapat, dan mengambil risiko tanpa takut terhadap konsekuensi negatif (Edmondson & Lei, 2021). Lingkungan kerja dengan tingkat keamanan psikologis tinggi dapat meningkatkan keterlibatan, inovasi, serta loyalitas karyawan (Newman et al., 2020; Frazier et al., 2021).

Lack of Social Connection

Lack of social connection mengacu pada rendahnya kualitas hubungan sosial di tempat kerja yang dapat menimbulkan perasaan terisolasi dan menurunkan kesejahteraan karyawan (Ozcelik

& Barsade, 2020). Kurangnya hubungan sosial terbukti meningkatkan niat keluar (turnover intention) serta menurunkan retensi karyawan (Holt-Lunstad, 2021; Killgore et al., 2020).

Pengembangan Hipotesis

H1: *Effective Leadership* → *Job Retention*

Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sehingga berdampak positif terhadap retensi karyawan (Eva et al., 2020; Wang et al., 2022).

H1: *Effective leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job retention*.

H2: *Psychological Safety* → *Job Retention*

Lingkungan kerja yang aman secara psikologis meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Newman et al., 2020; Edmondson & Lei, 2021).

H2: *Psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job retention*.

H3: *Lack of Social Connection* → *Job Retention*

Kurangnya hubungan sosial dapat meningkatkan perasaan terisolasi dan niat keluar karyawan (Ozcelik & Barsade, 2020; Holt-Lunstad, 2021).

H3: *Lack of social connection* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job retention*.

H4: Pengaruh Simultan

Kombinasi kepemimpinan, keamanan psikologis, dan hubungan sosial berpengaruh terhadap retensi karyawan secara keseluruhan (De Winne et al., 2021).

H4: *Effective leadership*, *psychological safety*, dan *lack of social connection* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *job retention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *effective leadership*, *psychological safety*, dan *lack of social connection* terhadap *job retention* karyawan di PTPN IV Regional I Medan. Pendekatan ini dipilih karena

mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional I Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 60 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *effective leadership* (X1), *psychological safety* (X2), dan *lack of social connection* (X3), sedangkan variabel dependen adalah *job retention* (Y). Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan indikator yang relevan sesuai dengan teori yang digunakan.

Sebelum dilakukan analisis, instrument penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254), serta reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 60 responden, karakteristik responden menunjukkan variasi dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup

representatif dalam menggambarkan kondisi karyawan di PTPN IV Regional I Medan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 pada setiap variabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Effective Leadership (X1)	> 0,70	Reliabel
Psychological Safety (X2)	> 0,70	Reliabel
Lack Of Social Connection (X3)	> 0,70	Reliabel
Job Retention (Y)	> 0,70	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa:

- Data berdistribusi normal (uji Kolmogorov-Smirnov)
- Tidak terdapat multikolinieritas (nilai VIF < 10)
- Tidak terjadi heteroskedastisitas (uji Glejser)

Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikansi
Effective Leadership	Positif	4,215	< 0,05
Psychological Safety	Positif	3,876	< 0,05
Lack Of Social Connection	Negatif	-2,945	< 0,05

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- *Effective leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *job retention*

- *Psychological safety* berpengaruh positif signifikan
- *Lack of social connection* berpengaruh negatif signifikan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

- $X_1 \rightarrow t = 4,215 > 2,002$ (signifikan)
- $X_2 \rightarrow t = 3,876 > 2,002$ (signifikan)
- $X_3 \rightarrow t = -2,945 < -2,002$ (signifikan)

Uji Simultan (Uji F)

F hitung = 28,614 (signifikan < 0,05)

Koefisien Determinasi

Adjusted $R^2 = 0,581$

Artinya, 58,1% variasi *job retention* dijelaskan oleh ketiga variabel.

Pengaruh *Effective Leadership* terhadap *Job Retention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *effective leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job retention*. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan emosional karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk bertahan dalam organisasi.

Pengaruh *Psychological Safety* terhadap *Job Retention*

Psychological safety terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job retention*. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam menyampaikan pendapat, ide, dan kritik merupakan faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

Lingkungan kerja yang terbuka dan suportif memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi aktif, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat hubungan kerja. Kondisi ini akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pengaruh *Lack of Social Connection* terhadap *Job Retention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *lack of social connection* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job retention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterasingan sosial, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk bertahan.

Kurangnya interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat menimbulkan perasaan terisolasi, menurunkan motivasi, dan mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan tingkat turnover.

Analisis Simultan Variabel

Secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap *job retention*. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan, kondisi psikologis, dan hubungan sosial.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu:

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan
2. Menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis
3. Memperkuat hubungan sosial antar karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *effective leadership*, *psychological safety*, dan *lack of social connection* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job retention* karyawan di PTPN IV Regional I Medan.

Secara parsial, *effective leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job retention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Selanjutnya, *psychological safety* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job retention*. Lingkungan kerja yang memberikan

rasa aman bagi karyawan untuk berpendapat dan berpartisipasi secara aktif terbukti mampu meningkatkan keterikatan dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Sebaliknya, *lack of social connection* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job retention*. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya hubungan sosial di tempat kerja dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *job retention* dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan bahwa variasi retensi karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, keamanan psikologis, dan hubungan sosial.

Dengan demikian, organisasi perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu guna meningkatkan retensi karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mamun, C. A., & Hasan, M. N. (2021). Factors affecting employee retention: Evidence from organizations. *International Journal of Business and Management*, 16(3), 45–54.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2021). The impact of employee retention on organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 389–409.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2021). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 23–43.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. (2020). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101–115.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2021). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 113–165.

- Holt-Lunstad, J. (2021). Social connection as a public health issue: The evidence and a systemic framework for prioritizing the “social” in social determinants of health. *American Psychologist*, 76(5), 741–751.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 246–279.
- Killgore, W. D. S., Cloonan, S. A., Taylor, E. C., & Dailey, N. S. (2020). Loneliness during COVID-19 lockdown: Associations with mental health. *Psychiatry Research*, 290, 113117.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2020). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100–120.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2020). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 65(2), 234–276.
- Wang, Z., et al. (2022). Leadership and employee outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 789–810.

,