

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DENGAN *TURNOVER INTENTION***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan
Jenjang Pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau



Oleh :

MONICA TINALANGSA

158110035

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

PEKANBARU

2019

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DENGAN *TURNOVER INTENTION*

MONICA TINALANGSA

158110035

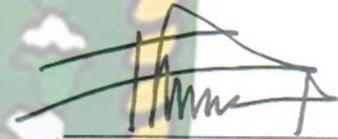
Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal

03 Desember 2019

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Fikri, S. Psi., M.Si



Syarifah Farradinna S. Psi., Ma



Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog



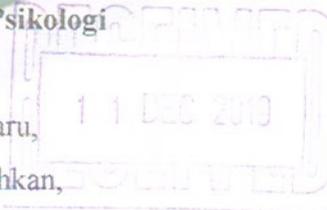
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

(Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog)



HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DENGAN *TURNOVER INTENTION*

Oleh

Monica Tinalangsa

Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Turnover intention merupakan niat seseorang atau suatu keinginan yang timbul pada seseorang untuk berhenti atau pindah dari pekerjaannya secara sukarela maupun secara tidak sukarela ke tempat kerja yang menurutnya lebih baik atau lebih nyaman dari pekerjaan sebelumnya. Gaya kepemimpinan transaksional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan karyawan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan yang tersebar pada beberapa store di pangkalan kerinci, jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 70 orang PT. Indomarco Prismatama. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala gaya kepemimpinan transaksional dan skala *Turnover intention*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $R= 0.288$, $p < 0.05$, yang menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*, dengan sumbangan sebesar 8%. Oleh sebab itu, perlu diberikan pusat pelatihan untuk membekali keterampilan pemimpin dan calon pemimpin, dengan demikian tingkat *turnover intention* juga akan semakin rendah.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan transaksional, *Turnover Intention*, Karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSACTIONAL LEADERSHIP
STYLE WITH TURNOVER INTENTION**

By

Monica Tinalangsa

Riau Islamic University

ABSTRACT

Turnover intention is the intention of a person or a desire that arises in a person to quit or move from his work voluntarily or involuntarily to a workplace that he thinks is better or more comfortable than his previous job. Transactional leadership style is one of the factors that influence turnover intention. This study aims to see how much the employee relationship between transactional leadership style with turnover intention. The population of this research is the entire employees who are spread in several stores in Kerinci Base, the number of subjects in this study is 70 people PT. Indomarco Prismatama. The sampling technique used in this study is saturated sampling technique. Research data were collected using a scale of transactional leadership style and Turnover intention scale. Analysis of the data used in this study is to use Pearson Correlation analysis. Based on the results of the hypothesis test obtained by the correlation coefficient value of $R = 0.288$, $p < 0.05$, which illustrates that there is a significant relationship between leadership style with Turnover Intention. The results of this study indicate that there is a positive relationship between transactional leadership style with turnover intention, with a contribution of 8%. Therefore, training centers need to be provided to equip the skills of leaders and prospective leaders, thus the level of turnover intention will also be lower.

Keywords: Transactional leadership style, Turnover Intention, Employees

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

“ Maka nikmat Tuhan mana lagi yang kau dustakan? “

Alhamdulillah

Atas takdir-MU aku bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada oraang yang sangat aku cintai dan aku sayangi, bapak dan mamak

“ terimakasih pak,mak untuk segala motivasi dan dukungan terbaik yang tidak dapat digantikan oleh siapapun. Bahkan selebaran kertas inipun tidak mampu membalas rasa cinta dan pengorbanan kalian terhadapku. Semoga ini langkah awal untuk membuat bapak dan mamak bahagia karena aku”

Persembahan terakhir skripsi ini saya persembahkan untuk dia

“ Terimakasih pernah menjadi bagian dari penyupport terbaik dalam hidup saya dan terimakasih sudah menemani proses saya”

HALAMAN MOTTO

**“BALAS DENDAM TERBAIK ADALAH DENGAN MEMPERBAIKI
DIRIMU” ALI BIN ABI THALIB**

**“TUHAN TIDAK MENGHARUSKAN KITA SUKSES, TUHAN HANYA
MENGHARAPKAN KITA UNTUK MENCOBA . MENCOBA BEKERJA
KERAS DAN BERSIKAP BAIK MAKA HAL LUAR BIASA AKAN
TERJADI” MARIO TEGUH**



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, penulis mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan kekuatan yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Turnover Intention “ dan skripsi ini merupakan syarat untuk memenuhi gelar sarjana Psikologi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penyelesaian penelitian penulis menerima banyak bantuan, baik berupa dukungan, semangat maupun sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi,SH., MCL. selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan penulis dalam menimba ilmu pengetahuan di Universitas ini.
2. Bapak Yanwar Arief.,M.Psi.,Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku pembimbing kedua yang selalu mensupport dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu T.Nila Fadhlia.,M.Psi.,Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Dosen Program Akademik
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.,Psi.,Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

5. Ibu Irma Kusuma Salim, M.,Psi.,Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Ibu Yulia Herawaty.,S.Psi.,M.A Selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang memberikan motivasi dan arahan terhadap penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Fikri., S.Psi., M.Psi selaku pembimbing pertama yang memberikan waktu luangnya untuk penulis dan memberikan ilmunya untuk penulis serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., M.A selaku penguji yang memberikan waktu luangnya untuk penulis dan memberikan ilmunya untuk penulis.
9. Kedua Orangtuaku tercinta : Ayahanda Sahadat Mangunson dan Ibunda Suarti Purba yang telah memberikan semangat tiada henti dan mendoakanku di setiap proses panjangku. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang serta pengorbanan kalian yang tidak bisa kuutarakan sebatas selebaran pengantar dalam skripsiku ini.
10. Keluargaku yang tidak lepas dalam mendukung dan memotivasiku di proses penulisan skripsi ini.
11. Geng Squad (Evita Sari, Widya L.G, Dena Diposari , Hari Anugerah, Indra S, Musdani , Syahrul, Enzel, Ajeng, Asriani, dea, ulfa, yolla) yang selalu kompak buat jadi teman semangat skripsi dan yang sudah menjadi teman dalam menuntaskan turnitin dan berjuang untuk sidang bersama, serta terima kasih kepada teman-teman lainnya yang tidak dapat saya cantumkan satu persatu.

12. Kepada segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah menjadi fasilitator untuk mendidik dan membimbing penulis dalam proses perkuliahan.
13. Segenap pengurus Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau beserta Staf yang telah membantu dalam berbagai proses Administrasi selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang memberikan bantuan baik moral maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga apa yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, penulis mengharapkan kepada setiap pembaca skripsi ini untuk dapat memberikan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun, agar skripsi ini menjadi lebih baik sehingga dapat menjadi referensi penulisan bagi penelitian selanjutnya. Semoga apa yang penulis sampaikan dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Wassalammualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, November 2019

Monica Tinalangsa

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Turnover Intention.....	9
2.1.1. Pengertian Turnover Intention.....	10
2.1.2. Aspek Pengukuran Turnover Intention.....	13
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention	15
2.2. Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	17
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	17

2.2.2. Pengertian Kepemimpinan Transaksional.....	18
2.2.3. Aspek Kepemimpinan Transaksional	21
2.3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Turnover Intention	22
2.4. Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian	25
3.2. Defenisi Operasional	25
3.2.1. Kepemimpinan Transaksional	25
3.2.2. Turnover Intention	26
3.3. Subjek Penelitian	26
3.3.1. Populasi Penelitian.....	27
3.3.2. Sampel Penelitian	27
3.4. Teknik Pengambilan Data.....	28
3.4.1. Skala Kepemimpinan Transaksional	29
3.4.2. Skala Turnover Intention	30
3.5. Validitas Dan Reabilitas	33
3.5.1. Validitas	34
3.5.2. Reabilitas	34
3.6. Teknik Analisis Data	35
3.6.1. Uji Asumsi Dasar	36
3.6.2. Uji Normalitas	36

3.6.3. Uji Hipotesis	37
----------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Prosedur Penelitian	38
4.1.1. Persiapan Penelitian.....	38
4.1.2. Pelaksanaan Penelitian.....	38
4.2. Hasil Penelitian	39
4.2.1. Data Demografi Subjek Penelitian	39
4.2.2. Deskripsi Data Penelitian	41
4.3. Uji Asumsi	43
4.3.1. Uji Normalitas	43
4.3.2. Uji Linieritas	44
4.3.3. Uji Hipotesis	45
4.4. Pembahasan	46

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	52
5.2. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4.1 Blueprint gaya kepemimpinan transaksional sebelum TO.	29
Tabel 3.4.2 Blueprint gaya kepemimpinan transaksional setelah TO.	30
Tabel 3.4.3 Blueprint turnover intention sebelum TO	31
Tabel 3.4.4 Blueprint turnover intention setelah TO.	32
Tabel 4.1 Tabel data subjek penelitian.	39
Tabel 4.2 Deskriptif statistik	41
Tabel 4.3 Rumus kategori	41
Tabel 4.4 Kategorisasi variabel kepemimpinan	42
Tabel 4.5 Kategorisasi variabel turnover intention	45
Tabel 4.6 Normalitas variabel gaya kepemimpinan dan turnover intention	44
Tabel 4.7 Uji linieritas	45
Tabel 4.8 Uji hipotesis.....	45
Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Try Out

LAMPIRAN II Skala Penelitian

LAMPIRAN III Output SPSS



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Sekarang ini tingginya intisitas dunia persaingan dalam suatu perusahaan sudah berkembang pesat, bisa dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang telah dibangun diberbagai bidang. Semakin banyaknya usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan tersebut. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung daya saing perusahaan adalah faktor sumber daya manusia.

Menurut Setiyani (2014) Sumber daya manusia mencakup rancangan dan pengaplikasian dimulai dari perencanaan, pembagian tugas dan jabatan pada karyawan, evaluasi kinerja, imbalan pada karyawan sesuai kinerja dan loyalitas. Peran sumber daya manusia akan berusaha berkontribusi pada suatu organisasi dalam bentuk tenaga ataupun ide-ide, sebagai penentu yang sangat penting bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi pada perusahaan, kinerja yang baik dapat dirusak oleh berbagai sikap dan perilaku karyawan. Salah satunya bentuk perilaku karyawan tersebut adalah cenderung ingin meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Wayan Sklit, 2017).

Hal ini dibuktikan dalam sebanyak 30 persen pekerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru, hal ini juga dibuktikan data dari Global

Leadership Study menunjukkan bahwa 85 persen karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan sangatlah penting, namun pada nyatanya hanya 36 persen atasan yang melakukannya (Setyanti, 2017). Fenomena tersebut mengungkapkan bahwa ada beberapa perilaku atasan yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan, seperti kesediaan memberi apresiasi dan pujian pada karyawan, berani mengakui kesalahan dan menghargai kontribusi karyawan. Diantara semua perilaku atasan tersebut perilaku berani mengakui kesalahan ini dianggap menjadi faktor terpenting. Survei Mercer juga menyebutkan, rata-rata jumlah pegawai yang pindah pekerjaan di semua industry pada 2018 sebesar 7,4 persen. Angkanya lebih kecil ketimbang tahun 2017, yakni 7,9 persen (KOMPAS 2018).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi dan mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru atau merekrut karyawan kembali. Suwandi dan Indriantoro (1999) mengemukakan Tingginya tingkat *turnover* didalam perusahaan akan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan. Baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover telah menjadi masalah yang sangat serius bagi banyak perusahaan (Waspodo, Handayani

&Paramita, 2013). *Turnover intention* penting untuk diperhatikan dari segala sudut, karena berdampak kepada penurunan pendapatan. Hal yang sama diutarakan dalam penelitian lain bahwa keinginan karyawan meninggalkan perusahaan berbagai faktor salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksional yang menunjukkan berperilaku tidak baik seperti pemimpin yang kurang begitu memahami karyawan bahwa karyawan memiliki kebutuhan akan fasilitas seperti tunjangan, kenaikan gaji, untuk dihargai serta diakui oleh organisasi (Mangkuprawira, 2007). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu keluar masuknya karyawan tersebut. Menurut penelitian Ferdiansyah (2013) Gaya kepemimpinan juga dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapainya sebuah tujuan dan sasaran organisasi. Selain itu tingkat produktivitas kinerja yang menurun disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang buruk, dan dapat menyebabkan keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarief Iskandar, dkk (2015) yang dimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan *department front office* hotel ibis bandung trans studio secara parsial hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal yang sama dijelaskan dalam penelitian lain pengaruh gaya kepemimpinan

dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Krisyanto, 2005).

Di suatu perusahaan, terdapat dua pihak yang saling bergantung dan merupakan unsur utama yaitu pemimpin sebagai atasan dan karyawan sebagai bawahan. Setiap perusahaan pasti memiliki pemimpin yang dapat menggerakkan karyawannya untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama dalam perusahaan tersebut, tergantung bagaimana pemimpin bertindak dalam memimpin perusahaan dan membimbing atau mengarahkan karyawan. Dalam menggerakkan para pengikut, pemimpin juga harus memiliki peran. Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi (Subhan 2012).

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan kerja untuk mempengaruhi orang lain, serta dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dan sejalan dengan karyawannya. Bukan hanya gaya kepemimpinan transaksional, dalam sebuah organisasi terdapat beberapa macam juga gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan demokratis, dll. Beberapa gaya kepemimpinan terdapat perbedaan yang bertolak belakang. Salah satu

gaya kepemimpinan yang ditemukan beberapa masalah yaitu pada gaya kepemimpinan transaksional. Menurut pendapat Burn (1989) pemimpin transaksional memotivasi bawahannya melalui menjanjikan hal-hal yang menarik bagi bawahannya, sedangkan pemimpin transformasional memotivasi bawahannya dengan cara meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.

Pada perusahaan sekarang ini banyak didapati para pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan transaksional daripada gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Angeline (2017) mengungkapkan hasil penelitian bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan turnover intention. Hal ini merupakan masalah utama yang dihadapi oleh organisasi tersebut dan gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penyebabnya karyawan keluar atau pindah bekerja ke perusahaan lainnya yang menurutnya sesuai dengan pilihan dan kriterianya.

Menurut Bass (1985) dan Yukl (1998) Kepemimpinan transaksional memiliki hubungan dengan bawahannya terlihat dari apa yang di inginkan bawahannya dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kinerja mereka sesuai yang diharapkan, menukar usaha yang dilakukan dengan imbalan, responsif terhadap kepentingan pribadi bawahannya selama kepentingan tersebut sepadan dengan pekerjaan yang telah diperbuatnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aonillah (2016) pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap

turnover intention studi kasus pada santri di pondok pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai signifikan 0.017 sehingga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti di tempat penelitian yang dilakukan banyak karyawan yang berhenti kerja atau *resign* karena tidak nyaman dengan pimpinan tersebut. Selain itu karyawan juga bekerja dengan malas-malasan, datang terlambat, bahkan berlaku curang seperti pengambilan diskon produk di toko yang seharusnya diberikan kepada pelanggan tetapi pegawai mengambilnya untuk kepentingan sendiri. Beberapa karyawan tidak patuh pada pimpinan, dan juga melanggar peraturan yang dibuat oleh pimpinan atau perusahaan tersebut. Bukan Cuma itu saja disaat pertukaran jam kerja pada shift selanjutnya karyawan kasir menghitung hasil penjualannya, bila hasil penjualan berlebih dari sistem komputer maka sisa lebihannya diambil oleh karyawan kasir tersebut atau tanpa sepengetahuan dipergunakan untuk kepentingan sendiri.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah diuraikan maka peneliti tertarik ingin mengetahui mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*.

1.3. TUJUAN MASALAH

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention* pada PT. Indomarco Prismatama.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan psikis, kinerja serta moral pada individu. Selain itu memberikan tambahan wawasan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan *turnover intention*.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis yang selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa/i, pria maupun wanita mengenai kinerja pengaruh dukungan psikis dari individu itu sendiri. Bila penelitian ini terbukti maka hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dengan pemahaman detail.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan arahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tentang *turnover intention*.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Turnover Intention*

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan keluar organisasi yang mengarah pada kenyataan akhir yang akan dihadapi dalam perusahaan, berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada waktu tertentu. Permasalahan yang muncul berasal dari adanya kekurangan terhadap penghargaan dan aktualisasi diri pada karyawan di perusahaan. Berdasarkan teori dari Maslow (1970) yaitu teori motivasi hirarki menunjukkan bahwa ini dalam kategori kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Kebutuhan penghargaan itu menurut dasar dari Maslow (1970) Jika seseorang telah merasa dicintai atau diakui maka orang itu akan mengembangkan kebutuhan perasaan berharga. Kebutuhan ini memiliki dua bagian yaitu Harga diri meliputi kepercayaan diri, kompetensi, kecukupan, prestasi, dan kebebasan, Setelah itu penghargaan dari orang lain meliputi pengakuan, perhormatan, status, respek, dan kedudukan. Apabila seseorang memiliki rasa percaya diri akan kemampuan dan penampilannya, menjadi lebih kompeten dan produktif. Selain itu ada kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan ini merupakan perkembangan potensi. Maslow (1970) berpendapat bahwa manusia dimotivasi untuk menjadi segala sesuatu yang dia mampu untuk menjadi yang diinginkan. Walaupun kebutuhan lain terpenuhi, namun apabila kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi, tidak

mengembangkan atau tidak mampu menggunakan kemampuan bawaannya secara penuh, maka seseorang akan mengalami kegelisahan, ketidaksenangan, atau frustrasi.

Turnover intention dikaitkan karena adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak ada dukungan dari pimpinan, sehingga seseorang akan mengalami ketidaksenangan dalam pekerjaannya, tidak dihargai oleh pimpinan setiap pekerjaan yang dilakukan, tidak fokus dalam bekerja, dan hasil pekerjaan tidak optimal karena tidak sesuai dengan kemampuan, apabila seseorang tidak dapat kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri makanya tingkat rasa percaya diripun berkurang. Selain itu faktor yang dapat menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan salah satu faktornya adalah seorang pemimpin. Pemimpin juga harus bisa bekerja sama dengan baik terhadap karyawan agar menciptakan kenyamanan satu sama lain antara pimpinan dan karyawan.

2.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan (Knudsen 2003). Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Zeffane (2004) intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk

melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Carmeli dan Weisberg (2006) *turnover intention* merupakan istilah yang merujuk pada tiga unsur tertentu yaitu pikiran berhenti pekerjaan (*thoughts of quitting the job*), niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for a different job*), dan kemudian niat untuk berhenti (*intention to quit*). Berdasarkan pendapat Mobley (2006) *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihan sendiri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi beberapa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009). Sedangkan menurut pendapat Sunyoto (2012) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah belum sampai pada tahap releasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ketempat lainnya. Dengan adanya niat berganti pekerjaan karyawan akan cenderung memunculkan sikap-sikap

yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang biasa ditunjukkan dengan mencari alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan, kurang antusias dengan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindari dari tanggung jawab.

Wilandha & Wahyuningtyas (2012) menjelaskan dalam studinya *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain, kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berfikir keluar dalam waktu dekat (*possibility to think out company in the near time*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility out of company if there is any better opportunity*).

Menurut Ratri (2015) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain *job statification*, *work-life conflict*, *human resource*, *department roles*, dan *talent management*. Intensi keluar (*turnover intention*) dapat juga diartikan sebagai kadar atau tingkat niat tenaga kerja keluar dari perusahaan, *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu (Rohmawati 2017). Maka dari beberapa

penjelasan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat seseorang atau berkeinginan yang timbul pada seseorang untuk berhenti atau pindah dari pekerjaannya secara sukarela maupun secara tidak sukarela ke tempat kerja yang menurutnya lebih baik atau lebih nyaman dari pekerjaan sebelumnya.

2.1.2. Aspek Pengukuran *Turnover Intention*.

Menurut teori Mobley (2006) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri dari:

- a. Pemikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), yaitu mencerminkan seseorang untuk berfikir keluar untuk meninggalkan pekerjaan atau tetap berada pada lingkungan pekerjaan. Dengan diawali ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari perusahaan tempat bekerjanya saat ini.
- b. berkeinginan untuk keluar (*intention to quit*), adalah mencerminkan diri seseorang untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan ketika sudah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik, nyaman dari sebelumnya dan akan memiliki keputusan tersebut untuk tetap kerja di perusahaan yang dipilih atau keluar dari perusahaan.
- c. Pencarian alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternative*), adalah mencerminkan diri seseorang yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir

untuk keluar dari perusahaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang menurutnya lebih baik dari sebelumnya.

Sedangkan menurut Ivancevich (2011) untuk mengukur turnover intention dengan menggunakan modifikasi aspek-aspek yang sudah dirangkum, antara lain ialah :

a. Meningkatnya absensi

karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti atau pindah kerja, biasanya dapat dilihat dari absensi yang semakin meningkat. Karena tingkat tanggung jawab karyawan pada tahap ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya. Sering terlambat, sudah sering tidak masuk kerja bahkan melanggar jam kerja.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar atau pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang menurutnya lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan. Semakin besar harapan akan mendapatkan pekerjaan yang lebih perusahaan lain, maka semakin besar pula tingkat kemalasan karyawan tersebut.

c. Meningkatnya protes pada atasan

Karyawan yang memiliki keinginan keluar atau pindah kerja, lennbih sering protes terhadap peraturan-peraturan, norma baik itu pemimpin atau perusahaan. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan

pertukaran, balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan yang diinginkan.

d. Meningkatkan pelanggaran tata tertib kerja

Beberapa pelanggaran terhadap tata tertib dalam dunia pekerjaan yang sering dilakukan karyawan yang akan menyebabkan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai pelanggaran lainnya.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli yang sudah dijelaskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *turnover intention* terdiri dari memikirkan untuk keluar, niat untuk keluar, pencarian alternatif, absesnsi meningkat, mulai malas bekerja, meningkatnya protes pada pimpinan, dan meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja.

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Mobley (2006) menyimpulkan ada empat macam faktor utama yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan

Karyawan yang puas akan gaji yang diterima dan fasilitas yang cukup memadai dalam perusahaan akan cenderung tetap bertahan bekerja di perusahaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan berfikir untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik sehingga cenderung untuk melakukan *turnover* yang tinggi.

b. Fungsi yang diharapkan dalam organisasi

Keinginan yang negatif akan adanya timbul perubahan dalam pekerjaan, kurangnya pandangan akan mendapatkan peluang promosi jabatan yang diinginkan dan keinginan negatif akan timbul perubahan didalam peraturan, aplikasi atau penerapan akan mengiringi karyawan yang sekarang merasa puas untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan.

c. Fungsi kerja pilihan ekstern yang diharapkan

Karyawan yang memiliki harapan positif mengenai opsi-opsi lain didalam organisasi mungkin akan keluar karena adanya pekerjaan diluar sesuai yang diinginkan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yan tidak mempunyai harapan positif tidak akan keluar dari perusahaan karena merasa tidak adanya pekerjaan yang sesuai diluar

d. fungsi-fungsi yang bukan bentuk dalam pekerjaan

karyawan yang merasa sudah terpenuhi fungsi atau perannya didalam keluarga dan masyarakat akan merasa mampu bekerja dengan senang dan nyaman. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak bias memenuhi fungsi-fungsi dalam keluarga dan masyarakat tidak dapat bekerja dengan senang dan memilih untuk melakukan turnover.

Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* terdiri dari kepuasan dalam bekerja, peran yang sesuai diharapkan dalam organisasi atau perusahaannya, bahkan peran-peran alternatif ekstren yang diharapkan, dan nilai-nilai atau fungsi serta peran-peran yang bukan bersifat pekerjaan.

2.2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut pengertian umum, kepemimpinan dikatakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain di sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memimpin, mempengaruhi, membimbing, kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti mempengaruhi dukungan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Siagian yang dikutip Sutrisno (2009) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan bahkan mempengaruhi individual, serta dalam hal ini para bawahannya mau melakukan keinginan pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak menyenangkan.

Menurut Nawawi (2006) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan pimpinan dengan bawahannya, Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada bawahan yaitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Thoha (2006) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain di perusahaan, atau keahlian dalam mempengaruhi perilaku manusia baik individu maupun kelompok. Teori

kepemimpinan pada umumnya dapat diamati melalui lima pendekatan, yaitu pendekatan ciri sifat, tingkah laku, kekuatan mempengaruhi, keadaan, dan pendekatan integrative (Budiharto dan Human, 2006). Kepemimpinan memiliki berbagai karakteristik dalam mencerminkan gaya kepemimpinan seseorang. Yang dimana salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transaksional.

2.2.2. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins (2007) kepemimpinan transaksional merupakan memfokuskan perhatian terhadap transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran dalam arti pemimpin memandu para pengikut mereka menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas yang diberikan. Pemimpin dan pengikut merupakan pihak-pihak yang independent yang masing-masing mempunyai tujuan dan kebutuhan. Berdasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pimpinan dan pengikut. Sedangkan menurut Pidekso dan Harsiwi, (2001) kepemimpinan transaksional adalah hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran atau adanya tawar menawar antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) dimana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin.

Tipe kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl, 2006). Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dan kinerja tertentu. Apabila bawahan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, maka mereka akan dijanjikan sebuah *reward* oleh pemimpin (Munandar, 2006).

Teori kepemimpinan transaksional didasari pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak social antarpemimpin dan pengikut. Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang berusaha memotivasi bawahannya dengan melalui pemberian imbalan atas sesuatu yang telah mereka lakukan (Sutrisno, 2009). Yang dimaksud kepemimpinan transaksional adalah menekankan pada transaksi diantara pemimpin dan bawahan, kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin yang mendukung dan mempengaruhi bawahannya dengan pertukaran *reward* dengan kinerja tertentu. Hal ini berarti, bahwa anggapan teori kepemimpinan transaksional didasari pada pertimbangan ekonomis-rasional sesuai kontrak yang telah disepakati bersama (Sutrisno, 2009).

Kepemimpinan transaksional dideskripsikan sebagai proses pertukaran yang dimana seorang pemimpin mengenali kebutuhan karyawannya, serta mendefenisikan proses pertukaran yang layak untuk dapat melengkapi kebutuhan dan keinginan pimpinan serta bawahannya (Sutrisno, 2009). Menurut Burns (1978) kepemimpinan transaksional merupakan

kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Gaya kepemimpinan transaksional menurut Yulk (2004) ialah gaya kepemimpinan dapat melibatkan nilai-nilai relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai yang diharapkan oleh atasan dengan melibatkan hubungan pertukaran seperti imbalan dan hukuman. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Akhigbe (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang memperhatikan interaksi sosial atau transaksi antara pemimpin dan pengikut. Ini berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok, kepemimpinan transaksional menggambarkan gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengarahkan kepatuhan para pengikut baik melalui penghargaan dan hukuman. Kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah tipe kepemimpinan yang mempengaruhi

bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu. Disaat bawahan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, maka mereka akan dijanjikan sebuah hadiah maupun penghargaan oleh pemimpin.

2.2.3. Aspek Kepemimpinan Transaksional

Menurut Sutrisno (2009) Kepemimpinan transaksional dapat diukur dalam dua aspek yaitu :

1) *Contingent Reward* (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan).

Contingen Reward atau imbalan kontijen diwujudkan dengan ketersediaan seorang pemimpin untuk memberikan imbauan kepada bawahan mengenai apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan imbalan serta memberikan hukuman (*punishment*) atas tindakan yang tidak diharapkan. Pertukaran imbalan atas upaya berdasarkan kesepakatan, dengan menjanjikan imbalan yang dimana bawahan akan mendapatkan suatu penghargaan untuk setiap kinerja yang baik serta mengakui prestasinya. Jika bawahannya melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan dan menguntungkan bagi perusahaan yang ditetapkan sebelumnya, maka kepada mereka dijanjikan Transaksi ialah: “jika anda bekerja baik akan saya beri imbalan yang baik.” Seperti yang dijanjikan pemimpin bila performa bawahannya memuaskan maka pemimpin juga memberikan kejelasan mengenai imbalan yang akan diberikan pada bawahannya

2) Manajemen melalui eksepsi (*Management By Exception*)

Manajemen melalui eksepsi adalah dimana penerapan suatu perusahaan yang dimana pimpinan hanya memberikan bantuan dan dukungan jika bawahan lalai dalam pekerjaan tersebut. mencari dan menerapkan aturan serta standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mengambil suatu tindakan apabila terjadi suatu kesalahan. Pimpinan secara aktif melihat pekerjaan bawahannya agar mereka tidak terjadi kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Transaksinya ialah: “ silahkan melaksanakan tugas pekerjaan anda, saya akan awasi secara ketat, sehingga jika saya melihat adanya kesalahan, atau jika begitu timbul kesalahan, saya akan bantu anda.” Tipe kepemimpinan seperti ini tidak akan mewujudkan gagasan baru atau inovasi yang relevan dengan aturan yang lama.

2.3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan *Turnover Intention*.

Dalam suatu organisasi terdapat budaya pada perusahaan yang dimana variasi budaya dapat memberikan nuansa dan warna yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Budaya yang sehat dalam perusahaan termasuk memberi kenyamanan pada karyawan, sifat kekeluargaan sehingga memberi dampak yang baik untuk karyawan, menjalin hubungan baik pada sesama pekerja, dan lainnya sehingga akan membentuk kohesivitas karyawan, serta kesetiaan dan komitmen untuk bertahan di perusahaan yang tentunya akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Didalam perusahaan apabila membudayakan gaya kepemimpinan transaksional otomatis semakin tinggi tingkat kepuasan bekerja seseorang maka akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Ketidakpuasan dalam bekerja yang menjadi penyebab turnover memiliki beberapa permasalahan, antara lain ialah adanya ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu dalam pengawasan, reward, gaji promosi, dan hubungan interpersonal.

Karyawan adalah salah satu masalah utama yang dihadapi dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi pasti memiliki strategi yang berbeda untuk mengatasi masalah yang sulit yang dialami oleh perusahaan. Salah satunya gaya kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam mempertahankan hubungan antara karyawan dan organisasi (Angeline 2017). Pada suatu perusahaan dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, mampu merubah nilai dasar, kepercayaan, sikap pada bawahan akan dapat meningkatkan kinerja melebihi level minimum organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi lamanya bekerja didalam perusahaan tersebut.

Kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat membantu dan meningkat komitmen karyawan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan membuat karyawan termotivasi agar selalu berprestasi bahkan menganggap perusahaan sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja sehingga tidak befikir berkeinginan untuk keluar dan mencari pekerja lain. Menurut Ivancevich (2011) gaya kepemimpinan dapat menyebabkan meningkatnya karyawan

mulai malas bekerja dan melanggar tata tertib kerja karena merasa pekerjaan yang ia lakukan tidak dihargai serta memberi hukuman disaat melakukan kesalahan tetapi tidak menanyakan apa penyebab dan kenapa bias terjadinya kesalahan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ayman (2018) tentang peran gaya kepemimpinan dengan *turnover intention* bahwa ada dampak yang signifikan secara statistik untuk gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teori pada sub bab sebelumnya , maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover Intention*”. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan , begitupun sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu Satu Variabel Bebas (X), dan Satu Variabel Terikat (Y) :

Variabel Bebas : Kepemimpinan Transaksional (X)

Variabel Terikat: *Turnover Intention* (Y)

3.2. Defenisi Operasional

Berdasarkan operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

3.2.1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi operasional antara pemimpin dan bawahannya dengan melibatkan adanya pertukaran. Pertukaran yang didasari dengan kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan *reward*. Tetapi bila anggotanya tidak bekerja sesuai prosedur makanya pemimpin memberi hukuman.

Gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini diungkap dengan skala kepemimpinan transaksional yang dikemukakan Sutrisno (2009) yang terdiri 2 aspek yaitu :

- a. Contingent reward
- b. Manajemen Eksepsi

3.2.2. Turnover Intention

Turnover intention diartikan sebagai niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya atau berpindah ke suatu perusahaan yang lain yang menurutnya sesuai dengan keinginannya.

Menurut Mobley (2006) untuk mengukur *turnover intention* terdiri dari beberapa aspek antara lain:

- a. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*)
- b. Pencarian alternative pekerjaan (*intention to search for alternatives*)
- c. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Sedangkan menurut teori Ivancevich (2011) terdapat beberapa aspek yang terdiri dari :

- a. absensi meningkat
- b. Mulai malas bekerja
- c. Meningkatnya protes pada atasan
- d. Meningkatkan pelanggaran tata tertib kerja

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco primatama yang tersebar di 10 tempat di pangkalan kerinci. Untuk itu dibuatlah populasi dan sampel penelitian serta untuk mengetahui besar kecilnya populasi .

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang ingin digunakan untuk generalisasi hasil penelitian. Sebagai populasi, jenis subjek ini harus mempunyai karakteristik atau bagian-bagian bersama yang dapat

membedakannya dari jenis subjek yang lain. Bagian yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai karakteristik lokasi akan tetapi dapat terdiri dari ciri-ciri individu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Azwar, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Primatama yang tersebar di 10 tempat yang ada di Pangkalan Kerinci yang terdiri dari SPV, kepala toko, asisten kepala toko, pemegang shift, kasir, dan pramuniaga sebanyak 70 orang yang terdiri dari terdapat 7 atau 8 orang per toko . Peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tersebut.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2012) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan jenis-jenis yang dimiliki oleh populasi, metode yang digunakan dengan cara melakukan pengambilan sampel yang sesuai dengan keseluruhan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono 2012). sehingga sampel dalam dalam penelitian ini adalah karyawan pada toko indomaret. Alasan mengambil sampel dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Karena penelitian menggunakan metode teknik sampling jenuh maka sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan yang bekerja di Indomarco Prismatama.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data menggunakan metode kuantitatif dengan skala sebagai alat untuk pengambilan data. Skala yang digunakan merupakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012) skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* berisikan aitem pernyataan yang harus dijawab oleh partisipan dengan memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban, yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala penelitian ini terdiri atas dua macam pernyataan sikap yaitu, pernyataan favorable dan unfavorable. Menurut Azwar (2010) pernyataan yang dimaksud favorable adalah pernyataan yang mendukung pada objek sikap, sedangkan unfavorable adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap. Masing-masing jawaban memiliki skor 1 sampai 5. Skor yang memiliki respon pernyataan favorable Sangat setuju dengan bobot nilai = 4, setuju dengan bobot nilai = 3, kurang setuju dengan bobot nilai = 2, tidak setuju dengan bobot nilai = 1. Begitu juga sebaliknya, untuk respon pernyataan unfavorable sangat tidak setuju dengan bobot nilai = 4, tidak setuju dengan bobot nilai = 3, setuju dengan bobot nilai = 2, sangat setuju dengan bobot nilai = 1

3.4.1. Skala Kepemimpinan Transaksional

Skala kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dari Syahrul Razi (2015). Skala ini memiliki nilai reabilitas (Alpha) sebesar 0,961. Skala yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2009) merupakan skala yang ingin mengukur bagaimana seseorang memandang gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin di lingkungan kerjanya. Penyajian ini terdiri dari 30 item dengan menggunakan skala likert. Pada skala ini terdapat dua pernyataan yaitu 22 item pernyataan *favorable* dan 8 pernyataan *unfavorable*.

Tabel 3.4.1
Blueprint Gaya Kepemimpinan Transaksional sebelum *tryout*

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Imbalan Kontinjen	a. Penghargaan	1,2,3	5	5
		b. Pengakuan	6,7,8	9,10	5
		c. Imbalan	11,12,15	13,14	5
2	Manajemen Eksepsi	a. Kesalahan	16,18,19,20	17	5
		b. Teguran	21,23,24,25	22	5
		c. Hukum	26,28,29,30	27	5
	Total		22	8	30

Tabel 3.4.2
Blueprint Gaya Kepemimpinan Transaksional setelah *tryout*

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Imbalan Kontinjen	a. Penghargaan	1,2,3	-	3
		b. Pengakuan	6	9	2
		c. Imbalan	-	-	-
2	Manajemen Eksepsi	a. Kesalahan	19	-	1
		b. Teguran	20,21,23	-	3
		c. Hukum	30	27	2
	Total		9	2	11

Jumlah butir skala gaya kepemimpinan transaksional yang dipakai untuk pengumpulan data penelitian sebanyak 11 item, sesuai jumlah butir yang dinyatakan sah berdasarkan uji coba. Disaat melakukan uji coba, sebagian mengisi tidak relevan. Salah satu faktor yang menyebabkan performansi subjek terpengaruhi oleh faktor kelelahan dan faktor lainnya.

3.4.2. Skala *Turnover Intention*

skala *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dari Darmis Harpendi (2012). Skala ini memiliki nilai reabilitas (*Alpha*) sebesar 0,877. Skala ini disusun berdasarkan aspek yang dikembangkan berdasarkan teori Mobley (2006) sehingga menjadi indikator yang disusun kedalam suatu bentuk skala yang berisi berbagai bentuk pernyataan. Skala ini terdiri dari pilihan pernyataan favorable yaitu : sangat setuju dengan bobot nilai = 4. Setuju dengan bobot nilai = 3, tidak setuju dengan bobot nilai = 2, sangat tidak setuju dengan bobot nilai = 1. Sedangkan untuk pernyataan unfavorable yaitu : sangat tidak setuju dengan bobot nilai = 4, tidak setuju dengan bobot nilai = 3, setuju dengan bobot nilai = 2, sangat setuju dengan bobot nilai = 1.

Penyajian ini terdiri dari 60 item dengan menggunakan skala likert. Pada skala ini terdapat dua pernyataan yaitu 30 item pernyataan *favorable* dan 30 pernyataan *unfavorable*. Penyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk *blueprint* pada tabel berikut ini:

Table 3.4.3.
Blueprint skala Turnover Intention sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Memikirkan Untuk keluar	a. Ketidakpuasan Kerja	1,15,29	7,18,34	12
	b. Berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya	8,19,35	10,16,59	
Pencarian alternatif pekerjaan	a. Mencoba mencari pekerjaan di bidang lain	11,20,40	2,21,37	17
	b. Mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya	3,22,36 50,58	6,27,30 45,60,54	
Niat untuk keluar	a. Berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	5,17,57	13,23,39	11
	b. Keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya	31,47	33,49,48	
Absensi Meningkat	a. Tingkat tanggung jawab menurun	12,26,43	14,28,56	6
	b. Sering tidak masuk kerja			
	c. Sering terlambat			
Mulai malas bekerja	a. Besar harapan akan mendapatkan sesuatu yang lebih ditempat lain	41,52	42,55	4
	b. Tingkat kemalasan yang meningkat			
Meningkatn ya protes terhadap	a. Protes terhadap kebijakan perusahaan	9,24,51	4,25	5

atasan	b. Ketidaksesuaian pendapatan			
Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja	a. Sering meninggalkan jam kerja	38,46,53	32,44	5
	b. Sering melanggar disiplin			
	Jumlah	30	30	60

Table 3.4.4.
Blueprint skala Turnover Intention setelah tryout

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Memikirkan Untuk keluar	a. Ketidakpuasan Kerja	15	7,18,34	8
	b. Berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya	19,35	16,59	
Pencarian alternatif pekerjaan	a. Mencoba mencari pekerjaan di bidang lain	20	21	9
	b. Mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya	36 58	6,27 45,60,54	
Niat untuk keluar	a. Berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	57	-	3
	b. Keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya	-	49,48	
Absensi Meningkat	a. Tingkat tanggung jawab menurun	-	-	-
	b. Sering tidak masuk kerja	-	-	

	c. Sering terlambat			
Mulai malas bekerja	a. Besar harapan akan mendapatkan sesuatu yang lebih ditempat lain	-	55	1
	b. Tingkat kemalasan yang meningkat			
Meningkatnya protes terhadap atasan	a. Protes terhadap kebijakan perusahaan		4	1
	b. Ketidaksesuaian pendapatan			
Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja	a. Sering meninggalkan jam kerja	-	-	-
	b. Sering melanggar disiplin			
	Jumlah	7	15	22

Jumlah butir skala gaya kepemimpinan transaksional yang dipakai untuk pengumpulan data penelitian sebanyak 22 item, sesuai jumlah butir yang dinyatakan sah berdasarkan uji coba. Disaat melakukan uji coba, sebagian mengisi tidak relevan. Salah satu faktor yang mnyebabkan performasi subjek terpengaruhi oleh faktor kelelahan dan faktor lainnya.

3.5. Validitas Dan Relibilitas

3.5.1. Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi dimana validitas isi berkaitan dengan kemampuan suatu instrument mengukur isi atau konsep atau variabel yang hendak diukur dan sejauh mana butir-butir

skala yang merupakan representasi dari aspek yang ingin di ukur. Validitas ini akan di tinjau apabila aspek-aspek yang ingin diungkap oleh skala dan diberi jangkauan apabila mencapai kawasan perilakunya (Azwar, 2010).

Koefisien validitas bergerak dari $r_{xy} = 0.00$ sampai $r_{xy} = 1,00$ dari batas minimum koefisien korelasi sudah dianggap memuaskan jika $r_{xy} = 0,30$ (Azwar, 2010). Jika jumlah butir yang lolos ternyata masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, maka batasan tersebut dapat diturunkan sedikit, misalnya menjadi 0,25 sehingga butir yang diinginkan tercapai (Azwar, 2010). Perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi suatu alat ukur apabila dilakukan uji pengukuran terhadap suatu subjek yang sama (Azwar, 2015). Pada penelitian menggunakan reliabilitas tes tunggal dimana satu tes di berikan kepada suatu kelompok. Setelah tes dilakukan untuk mengetahui nilai reliabilitas koefisien dihitung dengan menggunakan reliabilitas tes uraian yaitu dengan menghitung reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach'*.

Tinggi rendahnya reabilitas ditunjukkan secara empiric oleh koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien berarti menunjukkan tingkat reabilitasnya semakin baik (Azwar, 2010). Besar koefisien reabilitas berkisar antara $r_{xy} = 0,00$ sampai $r_{xy} = 1,00$ dan tidak ada patokan yang pasti. Namun demikian besar koefisien reabilitas yang baik adalah mendekati 1,00 berarti konsistensi

hasil ukur semakin sempurna. Perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 22.00 for windows.

3.6. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penghitungan statistic korelasi product moment. Data dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat kuantitatif. Untuk itu data tersebut akan dianalisis dengan pendekatan statistik. Pada penelitian kuantitatif, analisis data meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mengolah data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012).

3.6.1. Uji Asumsi Dasar

Data dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat kuantitatif. Untuk itu data tersebut akan dianalisis dengan pendekatan statistic. Ada dua hal yang dilakukan dalam cara menganalisis data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu :(1) uji asumsi data, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan, uji multikolinieritas (2) uji hipotesis penelitian.

3.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian yang dapat dilihat dari kurva normal. Pada hitungan uji normalitas dihitung dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 22.00 for windows.

Untuk dapat melihat normal atau tidaknya sebaran data penelitian. Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang dipakai bila p arti nilai Z (kilmogorov-Smirnov) > 0.05 maka sebaran normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal.

3.6.3. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel x dan y . Data dikatakan linier apabila besarnya signifikansi lebih kecil dari 0,05. Perhitungan uji linieritas menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 22.00 for windows.

Arah dari penelitian apakah positif atau negatif dilihat dari grafik linieritas. Apabila grafik membentuk garis lurus yang condong ke arah kanan maka terdapat koreksi yang memiliki arah positif antara variabel x dan y , ini berarti apabila variabel x menurun, maka variabel y juga turun, sebaliknya jika variabel x naik maka variabel y juga naik. Apabila grafik membentuk garis lurus dan condong ke kiri maka terdapat hubungan yang negatif antara

variabel x dan y, maksudnya apabila variabel x naik maka variabel y akan turun dan sebaliknya bila variabel x turun maka variabel y akan naik.

3.6.4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas data dan uji linieritas dilakukan makanya langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan toko indomaret. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *product moment* dari pearson, yang bertujuan untuk melihat satu hubungan variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan. Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Scienses*) 22.00 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Prosedur Penelitian

4.1.1. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu peneliti mencari tahu terkait jumlah Karyawan PT. Indomarco Prismatama dan data yang diambil adalah pada tahun 2019 kemudian peneliti menentukan berapa orang saja yang diambil untuk sebagai perwakilan sampel setiap Karyawan PT. Indomarco Prismatama. Persiapan untuk melakukan penelitian dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2019 dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

4.1.2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2019 dengan jumlah sampel sebesar 70 orang indomaret yang berkisar usia dari 18 sampai dengan 26 tahun. Adapun penyebaran skala dilakukan di beberapa store Indomaret yang tersebar di Pangkalan Kerinci kabupaten pelalawan. Penyebaran skala dilakukan dengan cara menghampiri karyawan yang sedang bekerja di indomaret.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Data Demografi Subjek Penelitian

Adapun subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang di indomaret. Berdasarkan data demografi subjek penelitian ini terdiri dari Jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. jenis kelamin dan lama bekerja. Datanya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Tabel Data Subjek Penelitian

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	18-20	22	31.42
	21-23	32	45.71
	24-26	16	22.85
2	Jenis Kelamin		
	Perempuan	43	61.40
	Laki-Laki	27	38.60
3	Lama Bekerja		
	2 Bulan	2	2.85
	3 Bulan	4	5.71
	4 Bulan	7	10
	5 bulan	1	1.42
	6 bulan	8	11.40
	7 bulan	1	1.42
	8 bulan	5	7.14
	1 tahun	17	24.20
	1,3 tahun	1	1.42
	1,4 tahun	1	1.42
	1,5 tahun	1	1.42
	1,6 tahun	3	4.28
	1,8 tahun	1	1.42
	2 tahun	9	12.80
2,2 tahun	1	1.42	
2,4 tahun	1	1.42	
2,6 tahun	2	2.85	
2,8 tahun	1	1.42	
3 tahun	4	5.71	

Berdasarkan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian subjek yang berjenis kelamin laki-laki 61,40 Persen (43 subjek) sedangkan perempuan berjumlah 38,60 Persen (27 subjek). Hal ini dapat diartikan bahwa subjek laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan subjek berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan klasifikasi berdasarkan usia subjek penelitian 18 Tahun berpersentase 1,42 persen (1 subjek), 19 tahun 10 persen (7 subjek), 20 tahun 20 persen (14 subjek), 21 tahun 22,8 persen (16 subjek), 22 tahun 15,7 persen (11 subjek), 23 tahun 7,14 persen (5 subjek), 24 tahun 10 persen (7 subjek), 25 tahun 8,57 persen (6 subjek), 26 tahun 4,28 persen (3 subjek).

Berdasarkan klasifikasi berdasarkan lama bekerja subjek, subjek yang bekerja selama 2 bulan berpersentase 2,85 persen (2 subjek), subjek yang bekerja selama 3 bulan berpersentase 5,71 persen (4 subjek), 4 bulan 10 persen (7 subjek), 5 bulan 1,42 persen (1 subjek), 6 bulan 11,4 persen (8 subjek), 7 bulan 1,42 persen (1 subjek), 8 bulan 7.14 persen (5 subjek), 1 tahun 24,2 persen (17 subjek), 1,3 tahun 1,42 persen (1 subjek), 1,4 tahun 1,42 persen (1 subjek), 1,5 tahun 1,42 persen (1 subjek), 1,6 tahun 4,28 persen (3 subjek), 1,8 tahun 1,42 persen (1 subjek), 2 tahun 12,8 persen (9 subjek), 2,2 tahun 1,42 persen (1 subjek), 2,4 tahun 1,42 persen (1 subjek), 2,6 tahun 2,85 persen (2 subjek), 2,8 tahun 1,42 persen (1 subjek), 3 tahun 5,71 persen (4 subjek).

4.2.2. Deskriptif Data Penelitian

Hasil terkait setelah dilakukan penghitungan dan diolah data menggunakan spss (*Statistical Package Social Science*) 20 for Windows diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 4.2
Deskriptif Statistik

	Gaya Kepemimpinan		Turnover Intention	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empirik
Skor Max	55	48	110	85
Skor Min	11	17	22	52
Mean	33,89	33,54	68,2	68,23
SD	8,49	7,9	9,62	61,04

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik tersebut, dibuat kategorisasi variabel penelitian. Adapun kategori yang dibuat berdasarkan dari nilai rata-rata empirik yang suda ada yang mana kategori terseBut dibagi menjadi lima kategori yaitu:

Tabel 4.3
Rumus Kategori

Sangat Tinggi	$X \geq M+1,5SD$
Tinggi	$M+0,5SD < X < M+1,5SD$
Sedang	$M-0,5SD < X < M+0,5SD$
Rendah	$M-1,5SD < X < M-0,5SD$
Sangat Rendah	$X < M-1,5SD$

Keterangan :

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

Tabel 4.4
Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Rentang nilai Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	%	Kategori	Rentang nilai hipotetik	Frekuensi	%
x 45,43	5	7,14	Sangat Tinggi	X 46,62	4	5,71
37,50 X 45,43	21	30	Tinggi	38,13 X 46,62	22	31,4
29,57 X 37,50	25	35,7	Sedang	29,64 X 38,13	23	32,8
21,64 X 29,57	15	21,4	Rendah	21,16 X 29,64	17	24,2
X 21,648	4	5,71	Sangat Rendah	X 21,16	4	5,71
	70				70	

Berdasarkan tabel 4.4 data empirik diatas diketahui bahwa kategori variabel gaya kepemimpinan pada kategori sangat tinggi yaitu 7,14 persen (5 subjek), tinggi 30 persen (21 subjek), sedang 35,7 persen (25 subjek), rendah 21,4 persen (15 subjek) sangat rendah 5,71 persen (4 subjek). Berdasarkan data hipotetik diketahui bahwa pada kategori sangat tinggi yaitu 5,71 persen (4 subjek), tinggi 31,4 persen (22 subjek), sedang 32,8 persen (23 subjek), rendah 24,2 persen (17 subjek) dan sangat rendah 5,71 persen (4 subjek). Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa kategorisasi pada variabel gaya kepemimpinan tergolong dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 32,8 persen.

Tabel 4.5
Kategorisasi Variabel Turnover Intention

Rentang nilai empiric	Frekuensi	%	Kategori	Rentang nilai hipotetik	Frekuensi	%
x 77,29	6	8,57	Sangat Tinggi	X 82,64	3	4,28
71,25 X 77,29	14	20	Tinggi	73,01 X 82,64	11	15,7
65,21 X 71,25	32	45,7	Sedang	63,38 X 73,01	47	67,1
59,23 X 65,21	15	21,4	Rendah	53,76 X 63,38	8	11,42
X 59,16	3	4,28	Sangat Rendah	X 53,76	1	1,42
	70				70	

Berdasarkan tabel 4.5 data empirik diatas diketahui bahwa kategori variabel *turnover intention* pada kategori sangat tinggi yaitu 8,57 persen (6 subjek), tinggi 20 persen (14 subjek), sedang 45,7 persen (32 subjek), rendah 21,4 persen (15 subjek) sangat rendah 4,28 persen (3 subjek). Berdasarkan data hipotetik diketahui bahwa pada kategori sangat tinggi yaitu 4,28 persen (3 subjek), tinggi 15,7 persen (11 subjek), sedang 67,1 persen (47 subjek), rendah 11,42 persen (8 subjek) dan sangat rendah 1,42 persen (1 subjek). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi pada variabel *Turnover Intention* tergolong dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 67,1 persen.

4.3.UJI ASUMSI

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu efikasi diri dan penyesuaian diri yang dianalisis dengan menggunakan *SPSS version 22.0 for Windows*. Yang digunakan untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak adalah jika $p > 0,05$ maka data tersebut normal, jika sebaliknya $p < 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak normal (Azwar, 2010). Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*, maka didapatkan hasil pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan *Turnover Intention*

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,726	0,948	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,667	0,331	Normal

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa data variabel gaya kepemimpinan berdistribusi normal dengan nilai K-SZ sebesar 0,726 dan signifikan 0,948 ($p > 0,05$). Sedangkan variabel *turnover intention* memperoleh nilai K-SZ sebesar 0,667 dan signifikan 0,331 ($p > 0,05$) dan data berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah *Gaya kepemimpinan* dengan *Turnover intention* memiliki hubungan yang linier atau tidak linier. Uji linieritas menggunakan taraf signifikan (p) dari nilai F (*Linearity*) $> 0,05$ maka berhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linieritas. Kriteria uji linieritas menggunakan taraf signifikan 5% hasil uji linieritas yang telah dilakukan dengan menggunakan F (*Linearity*) sebesar 0.870 dengan nilai p sebesar 0,646 ($p > 0,05$). Hasil uji linieritas hubungan variabel tersebut membuktikan bahwa kedua variabel linier. Dapat dilihat sebagai berikut pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Uji Linieritas

<i>Deviation Linierity</i>	<i>Signifikan From (P)</i>	Keterangan
0,870	0,646	Linier

4.3.3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji korelasi penelitian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji analisis diperoleh harga koefisien sebesar 0,288 (*) dengan nilai $p=0,015$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention* dengan demikian hipotesis peneliti diterima dan dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Uji Hipotesis

			<i>Turnover Intention</i>
Kepemimpinan transaksional	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,288*
	<i>Sig.(2-Tailed)</i>		0,015
	N	70	70
	<i>Pearson Correlation</i>	0,288*	1
	<i>Sig.(2-Tailed)</i>	0,015	
	N	70	70

* *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

4.3.3.1. Uji Koefisien Determinasi

Syarat dari uji koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai *R square* x 100 untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel

dalam bentuk persentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Nilai Korelasi (r)	Nilai R Square	Keterangan
1	0,288	0,083	8 %

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai *R square* sebesar 0,083 dan dipersentasekan menjadi sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa besar hubungan kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention* terhadap karyawan di indomaret adalah sebesar 8 %.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada uji normalitas dapat di ketahui bahwa sebaran data pada variabel *Turnover Intention* terdistribusi normal. Sedangkan Pada variabel Kepemimpinan transaksional sebaran datanya juga terdistribusi normal.

Pada hasil uji linieritas juga dapat kita lihat bahwa terdapat hubungan yang linier antara Gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention* pada PT. Indomarco Prismatama. Lalu berdasarkan hasil analisis data pada uji hipotesis dalam penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang positif antara Gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention* pada PT. Indomarco Prismatama. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis $p < 0,05$ yaitu pada nilai signifikan (0,015) yang menggambarkan

bahwa terdapat hubungan positif antar kedua variabel, jadi dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis peneliti di terima.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saklit,W(2017) terhadap karyawan di PT Takenaka Indonesia yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap *Turnover intention* baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarief iskandar, 2015) terhadap karyawan Departemen Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan Departemen Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio dan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang cukup kuat. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Ayman (2018), tentang peran gaya kepemimpinan dengan *Turnover Intention* bahwa ada dampak yang signifikan secara statistik untuk gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Krisyanto, (2005) terhadap karyawan PT. Garuda Karya Mandiri yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* karyawan, secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Angeline (2017) mengungkapkan hasil penelitian bahwa

ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan turnover intention. Hal ini merupakan masalah utama yang dihadapi oleh organisasi tersebut dan gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penyebabnya karyawan keluar atau pindah bekerja ke perusahaan lainnya yang menurutnya sesuai dengan pilihan dan kriterianya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aonillah (2016) pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap *turnover intention* studi kasus pada santri di pondok pesantren Modern Al-ihسان Baleendah Kabupaten Bandung dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai signifikan 0.017 sehingga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ayman (2018) tentang peran gaya kepemimpinan dengan *turnover intention* bahwa ada dampak yang signifikan secara statistik untuk gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Pada dasarnya yang kita ketahui setiap individu memiliki kebutuhan, seperti yang dikemukakan oleh Maslow (1970) yang dikenal dengan Teori hierarki kebutuhan Maslow (1970), yang menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya sesuai dengan tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah: (1) Kebutuhan fisiologis atau dasar; (2) Kebutuhan akan rasa aman; (3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi; (4) Kebutuhan untuk dihargai; dan (5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Maslow (1970) menyebut empat kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan harga diri dengan sebutan homeostatis. Jika ke 4 (empat) kebutuhan itu telah terpenuhi, maka kebutuhan untuk aktualisasi dirilah yang diaktifkan. Sehingga meskipun perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan harga diri karyawan, namun potensi keinginan untuk berpindah pada diri karyawan akan ada karena setiap karyawan yang masih muda dan bertalenta akan tetap mempunyai kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Kebutuhan karyawan tersebut berkaitan dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan tersebut, termasuk perilaku atasan yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan, seperti kesediaan memberi apresiasi dan pujian pada karyawan, berani mengakui kesalahan dan menghargai kontribusi karyawan. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan Gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu keluar masuknya karyawan tersebut.

Menurut penelitian Ferdiansyah (2013) Gaya kepemimpinan juga dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapainya sebuah tujuan dan sasaran organisasi. Selain itu tingkat produktivitas kinerja yang menurun disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang buruk, dan dapat menyebabkan keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Namun perilaku yang tidak sesuai dengan harapan karyawan tersebut akan dapat menyebabkan *Turnover*. Sedangkan terjadinya *turnover* didalam perusahaan akan mengakibatkan semakin banyak potensi biaya yang akan dikeluarkan oleh

perusahaan. Baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Turnover intention itu sendiri menurut Wilandha & Wahyuningtyas (2012) menjelaskan dalam studinya bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain, kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk befikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk befikir keluar dalam waktu dekat (*possibility to think out company in the near time*), kemungkinan untuk befikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility out of company if there is any better opportunity*).

Turnover intention dikaitkan karena adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak ada dukungan dari pimpinan, sehingga seseorang akan mengalami ketidaksenangan dalam pekerjaannya, tidak dihargai oleh pimpinan setiap pekerjaan yang dilakukan, tidak fokus dalam bekerja, dan hasil pekerjaan tidak optimal karena tidak sesuai dengan kemampuan, apabila seseorang tidak dapat kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri makanya tingkat rasa percaya diripun berkurang. Selain itu faktor yang dapat menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk

meninggalkan perusahaan salah satu faktornya adalah seorang pemimpin. Pemimpin juga harus bisa bekerja sama dengan baik terhadap karyawan agar menciptakan kenyamanan satu sama lain antara pimpinan dan karyawan.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah minimnya jumlah populasi dalam penelitian ini yang disebabkan sedikitnya karyawan di PT Indomarco Prisma. Role model yang dijadikan figur untuk diberikan penilaian hanya terbatas pada karyawan store yang tersebar bukan yang berada di kantor pusat. Selain itu, faktor lainnya seperti pada saat penyebaran skala pada jam kerja, banyak karyawan yang mengisi tidak efektif, karyawan juga kelelahan karena pada saat pengisian skala, barang baru masuk ke toko dan harus diinput dan display. Semoga keterbatasan pada penelitian ini menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya agar memberikan hasil yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari hasil analisis data peneliti, maka dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention* pada PT. Indomarco Prismatama. Artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi *turnover intention* begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah pula *turnover intention* pada karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di paparkan oleh peneliti, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti, perusahaan di harapkan mampu lebih menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan pihak pusat untuk membekali keterampilan pemimpin atau calon pemimpin. Dengan demikian maka tingkat *turnover intention* juga akan semakin rendah. karena penelitian peneliti terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan *turnover intention*. Sehingga semakin tinggi pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional tersebut maka

tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya, apabila pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional yang rendah maka tingkat *turnover intention* akan rendah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan melakukan penelitian pada populasi yang lainnya atau di kota lainnya dengan variabel yang berbeda untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi turnover itu sendiri. Kepada peneliti yang akan meneliti tema yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk mengambil sampel penelitian yang lebih luas lagi. Keterbatasan penelitian selanjutnya adalah bahwa penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel *turnover intention*, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian lebih jauh untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara kedua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruhnya.

3. Bagi Karyawan

Perlu diketahui banyak karyawan yang pesimis karena memiliki pemimpin yang tidak sesuai, maka untuk itu para karyawan disarankan untuk optimis dan semangat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat diangkat atau dipromosikan dalam kenaikan jabatan berikutnya. Karyawan juga diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya berdasarkan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan yang ia jalani.

Daftar Pustaka

- Agung, A., Nurul,C. & Widya, P. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 23 (1), 64-73.
- Ahmad, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Turnover Intention Studi Kasus Pada Santri Di Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- A.H Maslow (1943). *A Theory Of Human Motivation, Psychological Review*. A.H Maslow, *Motivation And Personality (New York ; Harper and Row, 1954)*
- Angeline ,S. (2017). Transaccional leadership Style And Employees, Turnover Intention In Information Technology Organizations. *Jurnal ISSN*. Vol. 3, Issue 10, 137-153.
- Azwar, S. (2010). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2001). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Budi,P. & Dalil, A. (2001). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *Jurnal Sosiohumanika*,14(01), Hal 75-83.
- Budiharto, S. & Himam, F. (2006). Konstruk teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*, Vol. 33, No. 2, 133-146.
- Burn, J.M. (1978). *Leadership*, New York: Harper and Row.
- Carmeli, A. And Jacob Weisberg (2006). Exploring Turnover Intention Among Three Profesional Group Of Employees. *Human Resource Development Internasional*. Vol. 9, No. 2, 194-206.
- Edy, K. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 17(5), 144-160.

- Ferdiansyah,R. & Fitri,A. (2013). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Psikolog Industri*. Vol 2 No.02, 83-99.
- Harpendi, D. (2017). Hubungan Antara Stres kerja dengan Intensi Turnover pada Pengemudi Mitra Blue bird Pool Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Herawati & Misbahuddin, A. (2014). Pengaruh Tipe kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Kepala Ruangan Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Di RSI UNISMA Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 12, No. 4, 47-57.
- Ivancevich,J.M. (2011). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta :Erlangga.
- I Wayan S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. (*Jurnal Manajemen*). Vol XXI, No. 03, 172-190.
- Jostanlie, D., David P. & Hendra, N (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap omitmen organisasi dan orgazational citizenship behavior. (Studi pada pegawai kantor sekretariat dewan kabupaten siau-tagulandang-Baro). Vol. 6, No 1, Hal 231-240.
- Kartono (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Pendidikan Deepublish.
- Kartono. (2017). *Kepribadian Dan Turnover Intention Pegawai Di PD. Bank BPR Jawa Barat*. Prosiding Seminar Nasional AIMI. Vol. 7, No 09. 203-214.
- Mangkuprawira, TB.S dan Hubeis (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mahmoud, A. (2018). *The Role Of Ledearship Style On Turnover Intention. International Review of Management And Marketing*. Vol. 8. Issue 5, hal 65-78.
- Mobley, W. H. (2006). *Pergantian karyawan: sebab akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia: Jakarta.

- Nawawi, H, (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta ; Gadjah Mada University Press
- Razi, S. (2015). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Riau*. Universitas Islam Riau.
- Rohmawati (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap intensitas turnover yang dimediasi kepuasan kerja (studi pada karyawan bagian sewing PT. Maxmoda Indo Global)*. Vol. 3, No 3, 79-103.
- Setiyani B. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimensi Budaya Organisasi. (*Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*). Vol 15, No. 2, hal 97-116.
- Setyanti (2017). Retrieved From <https://lifestlye.kompas.com/read/2018/01/02/214530820>. Kurang apresiasi 30 persen pekerja indonesia ingin pindah kerja.
- Syarief,I. Sri, M & Galih, K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnver Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*. Vol. 12, No. 2, hal 36-48.
- Sutarto,W. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi. Edisi revisi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sunyoto. D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CPS
- Sutrisno, Edi (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi Metode R & D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wijayanty, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Jambi*. Vol. 1, No. 2, hal 77-89

Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Management Universitas Diponegoro Semarang*. Vol 5 (9). Hal 112-125.

Yulk, G. (2006). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks

Yulk, G. (2004). *Ledearship In Organization*. Singapore : Mc Graw Hill Book CO.

Zeffane, Rachid (2004). *Understanding Employee Turnover : The Need For Contingency Approach*. *Journal of Manpower* VOL. 15, No.4, 1-14.

