

ANALISIS KOMPENSASI KEUANGAN, KETIDAKAMANAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERUSAHAAN MAKANAN “XYZ” DI KOTA SEMARANG

Diana Puspitasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang

Corresponding Author: dianapuspitasari718@gmail.com

Article History

Received: 27-08-2022

Revised: 17-09-2022

Accepted: 01-10-2022

Kata Kunci:

Turnover Intention,
Kompensasi Keuangan,
Ketidakamanan Kerja,
Kepemimpinan
Transformasional

Keywords:

Turnover Intention,
Financial Compensation,
Job Insecurity,
Transformational Leadership

ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi keuangan, ketidakamanan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention karyawan pada Perusahaan Makanan “XYZ” di Semarang. Turnover intention adalah suatu bentuk perilaku karyawan berdasarkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya atau keputusan untuk pindah dari perusahaan lama ke perusahaan baru karena alasan yang dapat berupa agresi pribadi atau organisasi (perusahaan). Keinginan untuk pindah seorang pekerja tidak lepas dari besaran kompensasi keuangan, ketidakamanan kerja, dan kepemimpinan transformasional. Penelitian dilakukan terhadap 100 karyawan dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner dan diolah dengan SPSS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention.

ABSTRACT:

The purpose of this study was to analyze the effect of financial compensation, job insecurity, and transformational leadership on employee turnover intention at a food company “XYZ” in Semarang. Turnover intention is a form of behavior based on the desire to quit work or the company's decision to move from the old company to the new for reasons that can be personal or organizational (company) aggression. preparing to move workers cannot be separated from

the amount of financial compensation, job insecurity, and transformational leadership. The study was conducted on 100 employees with purposive sampling technique. The data collection technique used a survey method by distributing and processing it with SPSS. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that financial compensation had a significant positive effect on turnover intention, job insecurity had a significant positive effect on turnover intention, and transformational leadership had a negative but not significant effect on turnover intention.

PENDAHULUAN

Turnover intention adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang didasarkan pada keinginan untuk pindah dari perusahaan lama ke perusahaan baru karena alasan yang dapat bersifat pribadi atau karena masalah dari organisasi (perusahaan). Baik dari segi kompensasi maupun permasalahan perusahaan. Keputusan karyawan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya dapat merugikan kinerja karyawan. Keinginan untuk pindah tidak terlepas dari kepuasan kerja, stres kerja, dan ketidakamanan kerja. *Turnover* yang tinggi dapat merugikan perusahaan, salah satunya perusahaan dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola permasalahan yang terjadi di dalamnya termasuk mengelola stres karyawan, karena stres dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap loyalitas perusahaan yang berakibat pada kinerja organisasi yang buruk (Budiman and Tan, 2022).

Keputusan *turnover* karyawan dapat membuat perusahaan mengalami kerugian dan membuang waktu produktif perusahaan untuk merekrut karyawan baru. Tidak hanya itu masalah baru bisa saja muncul terkait dengan naiknya biaya yang harus dikeluarkan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Febrianti and Darda, 2022). Oleh karena itu permasalahan *turnover* harus bisa diselesaikan dengan kebijakan yang tepat. Salah satu perusahaan makanan di kota Semarang yaitu “XYZ” mengalami fluktuasi peningkatan *turnover intention* selama 3 tahun terakhir, dimana rata-rata per tahun adalah 13,01% di tahun 2019, 17,28% pada tahun 2020 dan 15,81% pada tahun 2021. Menurut ((Gillies, 1989) dalam (Made, Aprillyani and Putra, 2021) menjelaskan bahwa patokan normal *turnover intention* suatu perusahaan adalah antara 5-10% per tahun, jika melebihi berarti kinerja perusahaan sedang tidak baik.

LANDASAN TEORI

Berdasarkan *Theory of Reasoned Action* dijelaskan bahwa keinginan individu untuk berperilaku ditentukan oleh pikiran dan sikapnya. Berpikir berkaitan erat dengan proses berpikir seseorang sebelum mengambil keputusan, sedangkan sikap adalah tindakan yang terjadi ketika berpikir telah mengubah kesadaran hasil berpikir menjadi niat untuk melakukan sesuatu (Ajzen, 1991). Salah satu tindakan yang berkaitan dengan perilaku adalah *turnover intention* atau keinginan individu untuk pindah atau keluar dari suatu organisasi (perusahaan). Niat pindah dianggap sebagai potensi kerugian sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. (Dodanwala and Santoso, 2022)

Turnover intention adalah suatu bentuk perilaku karyawan berdasarkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya, atau keputusan untuk pindah dari perusahaan lama ke perusahaan baru karena alasan yang dapat berupa agresi pribadi atau organisasi (perusahaan). Sementara itu, Tett dan Meyer (1993) dalam (Hadjri, 2019) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk nyata keseriusan pemikiran individu untuk mencari pekerjaan alternatif lain yang lebih baik dari sebelumnya. Penyebab *turnover intention* dapat berasal dari kompensasi keuangan, Kepemimpinan transformasional, dan ketidakamanan kerja.

Pada dasarnya manusia membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan gaya hidupnya, dengan cara memanfaatkan keahlian dalam bidang pekerjaan tertentu untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Kompensasi dikatakan sebagai hasil yang diterima karyawan atas kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan (Silaban and Syah, 2018). Kompensasi yang tidak sesuai dengan tanggung jawab maka dapat meningkatkan turnover karyawan (Hidayah and Ananda, 2021). Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji, bonus, dan insentif (Siregar and Maryati, 2021). Semakin baik kompensasi yang diterima maka dapat menurunkan *turnover*, karena karyawan merasa tercukupi sehingga meningkatkan totalitas dalam pekerjaan (Choiriyah, Fatimah and Amir, 2019) dan (Agustina, 2019). Kompensasi karyawan efektif mencegah karyawan beralih niat untuk berpindah ke tempat lain untuk mencari penghasilan yang lebih baik jika kompensasi sudah sesuai dengan harapan dan sesuai dengan uraian tugas dalam pekerjaan yang dibebankan padanya.

Adapun *job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam melakukan suatu pekerjaan atau ketakutan kerja yang timbul dari tekanan dan tuntutan pekerjaan (Lompoliu, Nelwan and Lengkong, 2020) Ketidakamanan kerja adalah rasa khawatir yang muncul dari seorang karyawan tentang pekerjaan yang diterimanya karena meja kerja yang tidak sesuai atau hal-hal lain, yang dapat memiliki berdampak pada ketidakamanan terhadap akibat kerja yang meliputi ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman dari karyawan untuk melakukan pekerjaan.

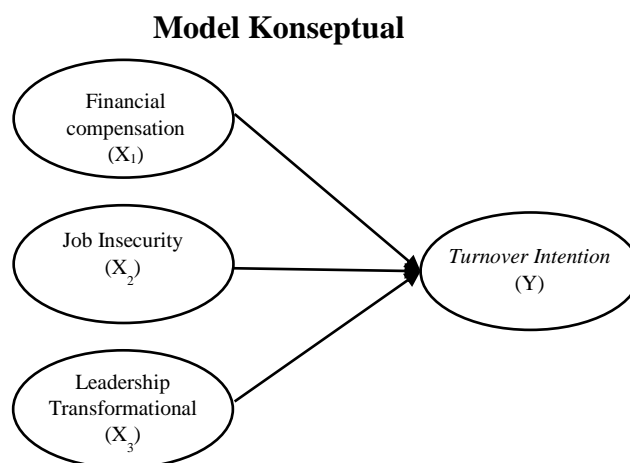
Faktor lain yang dapat memicu *turnover intention* adalah gaya kepemimpinan. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya peran pemimpin dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, (Mikro *et al.*, 2022) dan (Gusroni, 2021). Jika karyawan semangat dalam bekerja maka dapat menekan niat karyawan dalam berpindah tempat kerja. Perilaku seorang pemimpin menentukan respon karyawan (Trisakti, 2022). Jika pemimpin dikatator dan semena-mena maka karyawan enggan menunjukkan perilaku baik dalam bekerja. Pada masa sekarang ini sangat dibutuhkan pemimpin yang dapat memayungi karyawan dengan baik, sehingga dapat mengembangkan dan memaksimalkan potensi karyawan dalam bekerja (Trisakti, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan solusi dalam menjembatani kebutuhan perusahaan dan kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan jenis transformasional ini lebih visioner dan berkharismatik dengan cara memotivasi karyawan lewat perilaku dan pembelajaran tanpa menitikberatkan pada kedikatoran peran sebagai pemimpin. Efektivitas dalam bekerja dapat tercapai dan output menjadi lebih baik karena tidak ada kesenjangan terlalu luas antara pimpinan dan karyawan (Gede *et al.*, 2021). Ketika karyawan mendapat dukungan dari pimpinan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja secara totalitas memberikan karya terbaiknya. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka dapat menekan terjadinya *turnover intention* karyawan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : *Financial compensastion* (kompensasi keuangan) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂ : *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

H₃ : *Transformational Leadership* (kepemimpinan transformasional) berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Berikut ini bentuk model konseptual atau kerangka penelitian yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan indikator dari item pertanyaan, dimana beberapa nilai atau skor diberikan dengan acuan skala likert, dimana penilaian atau skor tersebut disesuaikan dengan persepsi masing-masing individu. Skala Likert dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kompensasi keuangan, ketidakamanan kerja, dan kepemimpinan transformasional beberapa karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap fenomena *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan makanan “XYZ” kota Semarang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada sejumlah responden yang telah ditentukan, dimana dalam kuesioner tersebut terdapat daftar pertanyaan di dalamnya dengan acuan skor atau nilai dari skala likert sehingga pengisian kuesioner didasarkan pada persepsi dan pengalaman responden (prof. dr. sugiyono, 2011) dan (Rijali, 2018)

Lokasi penelitian ada di kota Semarang, yakni pada sebuah perusahaan makanan yang memproduksi makanan ringan di Kota Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu suatu teknik dalam pengumpulan data yang menggunakan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk memperoleh informasi terkait dengan permasalahan yang terjadi (Rijali, 2018). Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih bertahan dan bekerja di perusahaan dan tidak berpindah tempat kerja selama proses penelitian. Rumus penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus acuan Slovin sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini diketahui sebanyak 100 responden, dan pengolahan data menggunakan SPSS dimana analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif, uji kelayakan instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan perbandingan nilai t-tabel dan nilai t-hitung pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Descriptive Statistics Test

Table 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Fiancial Compensation	100	20	25	22.51	1.150
Job Insecurity	100	20	25	22.33	1.155
Transformational Leadership	100	17	24	19.99	1.474
Turnover Intention	100	18	25	21.47	1.425
Valid N (listwise)	100				

Source: SPSS data processing results (2022)

Dari data di atas dapat diketahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi dari masing-masing variabel *Financial Compensation* (kompensasi keuangan), *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *Leadership Transformational* (kepemimpinan transformasional)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kualitas data atau derajat validitas suatu instrumen dalam mengukur indikator yang akan diukur dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji dua arah atau menemukan mengetahui apakah suatu variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji validitas adalah jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka kualitas data dikatakan valid. Dalam penelitian ini r-tabel diketahui sebesar 0,1966. (didapat dari $N-2 = 100-2 = 98$), sedangkan r-hitungnya adalah sebagai berikut:

Table 2. Validity Test

Pearson Correlation	Financial Compensation	Pearson Correlation	Job Insecurity	Pearson Correlation	Leadership Transformational	Pearson Correlation	Turnover Intention
X1.1	.371	X2.1	.305	X3.1	.559	Y1	.578
X1.2	.465	X2.2	.287	X3.2	.198	Y2	.546
X1.3	.420	X2.3	.342	X3.3	.394	Y3	.409
X1.4	.446	X2.4	.472	X3.4	.341	Y4	.503
X1.5	.385	X2.5	.370	X3.5	.316	Y5	.198

Source: SPSS data processing results (2022)

Dari hasil tabel 2 di atas diketahui bahwa r-hitung masing-masing variabel lebih besar dari r-tabel sehingga kualitas data penelitian dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi internal indikator suatu konstruk dalam suatu penelitian reliabel. Uji reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai statistik *Cronbach's Alphabets* untuk setiap variabel, dengan ketentuan harus lebih besar dari 0,6 maka indikator suatu konstruk dalam suatu penelitian dapat dikatakan konsisten dan reliabel. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% sehingga hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Table 3. Reliability Test

Variable	Cronbach's Alpha	N of items
Financial Compensation	.690	5
Job Insecurity	.627	5
Leadership Transformational	.684	5
Turnover Intention	.615	5

Source: SPSS data processing results (2022)

Dari hasil di atas terlihat bahwa nilai statistik *Cronbach's Alpha Statistics* lebih besar dari 0,6 sehingga indikator internal suatu konstruk dalam suatu penelitian dapat diandalkan untuk konsistensi.

Hasil Uji Hipotesis

Multiple Linear Regression Analysis

Table.4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6.080	3.082	1.973	.051
Financial Compensation	.243	.133	1.820	.004
Job Insecurity	.477	.132	3.608	.000
Leadership Transformational	-.036	.084	-.037	.668

Source: SPSS data processing results (2022)

Menurut Sugiyono (2018), persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan : $Y = 6,080 + 0,243X_1 + 0,477X_2 + -0,36X_3 + e$

- Nilai konstanta (a) adalah 6,080 artinya jika nilai kompensasi keuangan, ketidakamanan kerja, dan kepemimpinan transformasional, diabaikan = 0 maka nilai *Turnover Intention* = berkurang satu satuan 6,080
- Koefisien regresi untuk variabel *financial compensation* adalah +0,243, artinya jika kompensasi keuangan dinaikkan satu poin maka nilai turnover intention akan meningkat sebesar 0,243.
- Koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* adalah 0,477, artinya jika *job insecurity* berkurang satu poin maka nilai *turnover intention* juga turun sebesar 0,477.
- Koefisien regresi untuk variabel *leadership transformational* adalah -0,036, artinya jika *leadership transformational* turun satu poin maka nilai *turnover intention* akan turun sebesar 0,036.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Dari hasil output tabel 10 diperoleh nilai F dengan nilai signifikansi 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *financial compensation* (kompensasi keuangan), *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *leadership transformational* (kepemimpinan transformasional) memiliki pengaruh simultan atau bersama terhadap *turnover intention*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	55.403	3	12.184	.000 ^b
	Residual	145.507	96		
	Total	200.910	99		

Source: SPSS data processing results (2022)

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t-test untuk masing-masing variabel bebas dari *financial compensation* (kompensasi keuangan), *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *leadership transformational* (kepemimpinan transformasional) terhadap *turnover intention* adalah : $Y = 6,080 + 0,243X_1 + 0,477X_2 + -0,036X_3 + e$

Koefisien regresi untuk variabel *financial compensation* (kompensasi keuangan) adalah +0,509, artinya hipotesis 1 diterima. Kompensasi keuangan merupakan imbal jasa kepada karyawan atas kinerja yang telah selesai dilakukan. Jika kompensasi keuangan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan tersebut. Sehingga ketidakpuasan tersebut dapat memicu niat dari dalam diri pribadi untuk mencari pekerjaan lain di tempat yang lain yang lebih menjanjikan terutama dari segi kompensasi keuangan. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi keuangan sangat dibutuhkan karyawan untuk membiayai kebutuhan rutin sehari-hari karyawan yang jumlahnya tidak sedikit. Pada umumnya, ketika karyawan puas dengan apa yang mereka dapatkan di lingkungan kerja mereka, mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat dan meninggalkan pekerjaan lama mereka. Semakin rendah kompensasi karyawan maka semakin tinggi niat untuk pindah atau berhenti dari pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Hidayah and Ananda, 2021), (Nugraha, 2017), (Agustina, 2019), (Siregar and Maryati, 2021), (Choiriyah, Fatimah and Amir, 2019), yang menyatakan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah +0,477 yang berarti hipotesis kedua diterima. *Job insecurity* adalah perasaan khawatir yang timbul dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diterimanya, dikarenakan uraian kerja yang tidak sesuai atau hal lainnya, yang dapat berdampak pada ketidakamanan tentang akibat pekerjaan yang meliputi ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dari karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Konsekuensi jangka panjang yang dapat terjadi adalah niat berpindah tempat kerja untuk mendapatkan pekerjaan dengan mengikuti di bawah meja kerja dan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk pindah atau berhenti dari pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Sugiono, Ria Armela and Efendi, 2021), (Hakim and Hidayat, 2018), (Dewi and Sriathi, 2019), (Dewi Trisnawati, 2016), (Mardika and Prima, 2020), dan (Astuti, Johansyah and Akbar, 2019).

Koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional adalah -0,243, artinya hipotesis kedua diterima. Seorang pemimpin yang berkharisma akan lebih dihormati oleh karyawan dibandingkan pemimpin yang arogan dan galak. Pemimpin yang baik adalah yang mampu mengayomi dan melindungi karyawannya, memberi contoh yang baik dengan merangkul mereka tanpa menghakimi dan menunjukkan povernya sebagai seorang

pemimpin. Karyawan akan lebih semangat dalam bekerja jika pimpinan peduli akan karyawannya. Semangat bekerja menimbulkan kreatifitas kinerja yang dapat membantu perusahaan berkembang lebih baik lagi. Semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah niat karyawan untuk pindah atau berhenti dari pekerjaannya dengan asumsi bahwa yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi

Table.6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.253	1.231

a. Predictors: (Constant), Job Insecure, Job Stress, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Source: SPSS data processing results (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,253 atau 25,3% yang artinya variabel *financial compensation* (kompensasi keuangan), *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *leadership transformational* (kepemimpinan transformasional) mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 25,3% sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Financial compensation* (kompensasi keuangan) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada umumnya, kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan uraian pekerjaan yang mereka kerjakan. Kompensasi yang diterima meliputi gaji bulanan yang diterima tepat waktu, honor lembur atau kompensasi lainnya sesuai dengan tingkatan kegiatan. Kompensasi memberikan kepuasan pada karyawan, ketika karyawan puas dengan apa yang mereka dapatkan di lingkungan kerja mereka, mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat dan meninggalkan pekerjaan lama mereka. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima, maka semakin rendah niat untuk pindah atau berhenti dari pekerjaan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *financial compensation* (kompensasi keuangan) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Job insecurity* dapat menimbulkan kekhawatiran karyawan akan ketidaksesuaian pekerjaan yang diterima. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, maka menyebabkan semakin tinggi niat karyawan untuk berganti pekerjaan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima.
3. Karyawan akan lebih semangat dalam bekerja jika pimpinan peduli akan karyawannya. Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu membaca keinginan dan kebutuhan karyawannya, tidak hanya sekedar membebaskan. Semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah niat karyawan untuk pindah dari tempat kerjanya. Dengan asumsi harus diimbangi dengan persepsi karyawan. Jika karyawan tidak memahami peran penting seorang pemimpin maka operasional perusahaan dapat

terganggu, bekerja seandainya dan cenderung tidak puas. Ketidakpuasan dapat memunculkan niat untuk berpindah tempat kerja. Semakin tinggi tingkat ketidakpuasan karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa leadership transformational (kepemimpinan transformasional) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* tidak dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, T. S. (2019) ‘Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention dengan Affective Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Ayam Bakar Pak “D” Kota Surabaya’, Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), 19(2), pp. 598–608. Doi: 10.55916/frima.v0i2.86.
- [2] Ajzen, I. (1991) ‘The theory of planned behavior’, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), pp. 179–211. Doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- [3] Astuti, W. D., Johansyah and Akbar, A. (2019) ‘Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang kecamatan Loa Kulu’, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 19(2), pp. 25–36.
- [4] Budiman, Y. and Tan, P. H. P. (2022) ‘The Influence of Job Stress, Job Satisfaction & Organizational Commitment Towards Turnover Intention for Millennials and Generation Z Employees in Internet Companies in Indonesia’, *Jurnal Mantik*, 5(4), pp. 2438–2443.
- [5] Choiriyah, C., Fatimah, F. and Amir, M. (2019) ‘The Effect of Financial Compensation and Job Satisfaction against Turnover Intention at Muhammadiyah Hospital Employees Palembang’. Doi: 10.4108/eai.20-1-2018.2282069.
- [6] Dewi, P. S. A. and Sriathi, A. A. A. (2019) ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), p. 3646. Doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13.
- [7] Dewi Trisnawati, N. H. (2016) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama’, *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), pp. 22–37. Doi: 10.26533/eksis.v11i1.27.
- [8] Dodanwala, T. C. and Santoso, D. S. (2022) ‘The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals’, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), pp. 1777–1796. Doi: 10.1108/ECAM-12-2020-1048.
- [9] Febrianti, W. and Darda, A. (2022) ‘The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention at Pt. Sddm’, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), pp. 2397–2410. Doi: 10.6007/ijarbss/v12-i1/12158.
- [10] Gede, I. et al. (2021) ‘Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction’, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, (5), pp. 146–157. Available at: www.ajhssr.com.
- [11] Gusroni, I. (2021) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki.’, *Perspektif*, 1(1), pp. 78–88. Doi: 10.53947/perspekt.v1i1.58.
- [12] Hadjri, M. I. (2019) ‘Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Tujuan : Studi Kasus Pembangunan Daerah Bank Di Sumatera Selatan’, 8, pp. 583–586.
- [13] Hakim, L. and Hidayat, A. S. (2018) ‘Lukmanul Hakim & Agi Syarif Hidayat the Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment’, 1(1), pp. 110–119.

- [14] Hidayah, N. and Ananda, H. R. (2021) 'Compensation, Career Development, and Job Satisfaction as the Antecedent of Nurse Turnover Intention', *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(2), pp. 139–147. Doi: 10.18196/jmmr.v10i2.10631.
- [15] Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S. and Lengkong, V. P. K. (2020) 'Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), pp. 554–564.
- [16] Made, A., Aprillyani, E. and Putra, M. S. (2021) 'Open Access The Effect of Job Satisfaction on Intention to Quit Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Bintang Sidoraya Denpasar)', (2), pp. 173–179.
- [17] Mardika, N. H. and Prima, A. P. (2020) 'Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam', *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), pp. 163–172. Doi: 10.22437/paradigma.v15i2.10318.
- [18] Mikro, U. et al. (2022) 'TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN', 10.
- [19] Nugraha, A. K. (2017) 'Turnover Intention Sebagai Implikasi Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Makassar Terminal Services)', (20111111017), pp. 1–18. Available at: <http://repository.ibs.ac.id/412/>.
- [20] prof. dr. sugiyono (2011) 'prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf', Bandung Alf, p. 143.
- [21] Rijali, A. (2018) 'Analisis data Kualitatif', *Jurnal Alhadharah*, 17(33).
- [22] Silaban, N. and Syah, T. Y. R. (2018) 'The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention', 20(3), p. PP. Doi: 10.9790/487X-2003010106.
- [23] Siregar, D. M. and Maryati, T. (2021) 'Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra', *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020- Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), pp. 340–345. Doi: 10.2991/aer.k.210121.048.
- [24] Sugiono, E., Ria Armela, S. and Efendi, S. (2021) 'The Effect Between Job Satisfaction, Work Stress, And Work Environ-Ment On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment To The Indonesian National Cyber And Crypto Agency', *Multicultural Education*, 7(10), pp. 221–238. Doi: 10.5281/zenodo.5558002.
- [25] Trisakti, U. (2022) 'Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi', IX, pp. 125–143.