

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION*  
(Studi Empiris Pada UMKM Bakpia Jr Di Srumbung Kabupaten Magelang  
Jawa Tengah)**

**SKRIPSI**

**Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S- 1**



Disusun Oleh :  
**Febrian**  
NIM. 17.0101.0215

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2021**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

*Zaman digital* mendorong setiap individu memenuhi kebutuhan dan mengikuti perkembangan, karena perkembangan saat ini sangatlah pesat sehingga manusia harus semaksimal untuk mengikutinya. Namun pada waktu ini dunia disibukkan dengan adanya wabah covid-19, sehingga manusia bukan lagi mengoptimalkan diri mengikuti perkembangan revolusi industri. Tetapi berfokus dengan menjaga kesehatan dan menjaga perekonomian agar tetap stabil meskipun situasi sedang tidak kondusif karena adanya wabah penyakit ini. Pandemi covid-19 sangat mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok, wiraswasta maupun perusahaan yang sedang menjalankan bisnisnya demi memenuhi kebutuhan. Pada saat ini khususnya perusahaan bisnis yang mempunyai jumlah karyawan yang banyak pastinya juga akan mendapat pengaruh yang tidak diinginkan. Hal ini juga memicu hal-hal yang membuat timbulnya intensitas *resign* dari perusahaan tersebut.

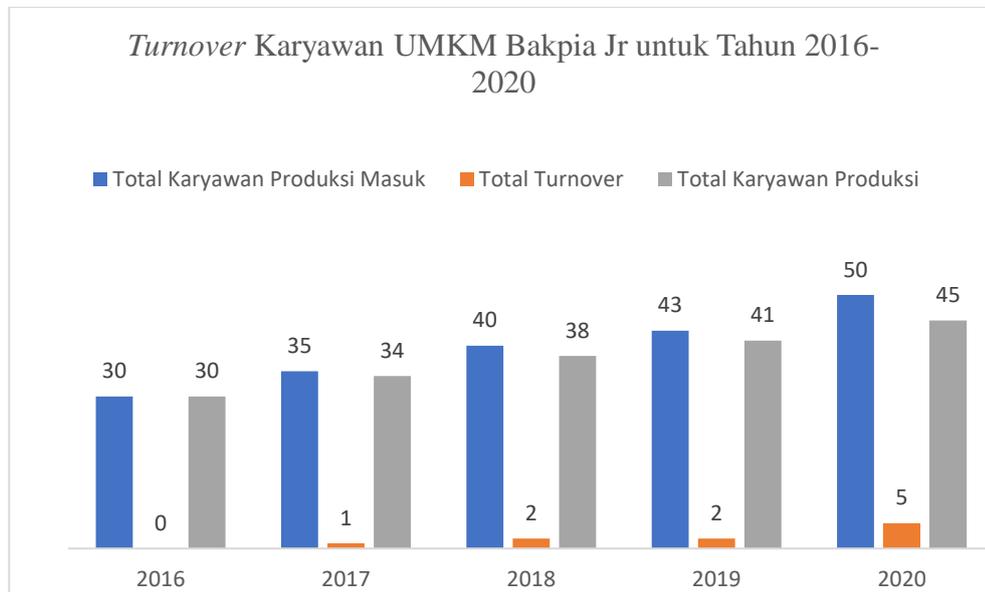
Intensitas *resign* tenaga kerja yang tinggi, dapat dilihat melalui besarnya keinginan berpindah yang dimiliki anggota perusahaan dan kebijakan apa yang dikeluarkan oleh perusahaan, selain itu besarnya keinginan berpindah dapat dilihat dari masa kerja dan produktivitas pegawai. Keinginan *resign* seseorang terikat erat dengan adanya sikap pemimpin yang transformasional (Robbins, 2015:77). Seorang pemimpin dengan gaya transformasional biasanya dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai

tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional bermula dari adanya tipe kepemimpinan transaksional. *Transformasional leadership* mencerminkan usaha dan kinerja pegawai dengan pendekatan transaksional. Kepemimpinan transformasional cenderung lebih berwibawa karena pemimpin mencoba untuk menanamkan mainset bawahan untuk mempertahankan pandangan mereka.

Motivasi dalam bekerja adalah semangat menjalankan kegiatan sebagai karyawan untuk perusahaan dengan tujuan memenuhi keinginan kebutuhan individu. Pemberian motivasi yang kuat dapat membuat langkah- langkah pelaksanaan pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai. Robbins (2015:127) menyatakan “motivasi adalah serangkaian kegiatan menjalankan fokus, arah, dan keseriusan seseorang untuk mewujudkan suatu tujuan. Nitisemito (2014:190) mengatakan bahwa lingkungan bekerja juga adalah serangkaian hal yang berinteraksi di lingkungan karyawan dimana hal itu mempengaruhi individu ketika melaksanakan tugas-tugas yang diturunkan dan merupakan komponen dalam perilaku atasan. *Work environment* berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian mengungkapkan *work environmental* memiliki pengaruh positif pada *Turnover Intention*.

Fokus penelitian ada di sektor industry UMKM Bakpia Jr merupakan usaha yang bergerak di bidang pembuatan produk makanan ringan. Akhir akhir ini UMKM Bakpia Jr mengalami peningkatan perputaran kerja pegawai. Penyebabnya adalah pegawai yang kurang kompeten cenderung memilih untuk resign. *Recruitment* bertambah, yaitu *recruitment* akibat banyak yang

melakukan pengunduran diri. Adapun angka perputaran karyawan UMKM Bakpia Jr dapat dilihat pada grafik berikut:



*Sumber: UMKM Bakpia Jr Srumbung Magelang*

Gambar 1.1 Turnover Karyawan UMKM Bakpia Jr untuk Tahun 2016-2020

Berdasarkan fenomena yang terkait dengan turnover intention pada UMKM Bakpia Jr, hal ini baik untuk dilakukan penelitian. Peneliti mengembangkan riset Jamal (2020) yang menguji pengaruh motivasi bekerja karyawan pada *turnover intention* pada PT Arina Multikarya Samarinda yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover. Persamaan penelitian ini (Jamal, 2020) yaitu peneliti menggunakan variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitiannya, yaitu **pertama** adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional yang berdasarkan penelitian Prasetya & Dewi (2019) yang meneliti variabel gaya *transformational leadership* terhadap intensi untuk keluar yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini yaitu gaya *transformatonal*

*leadership* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk keluar. **Kedua** adalah dengan menambahkan variabel lingkungan kerja yang berdasarkan penelitian Mahrofi (2019) yang meneliti stres kerja, motivasi, dan *work environmental* pada intensi *turnover* dengan hasil motivasi berpengaruh pada intensi *turnover*, dan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh pada intensi *turnover*. **Ketiga** dengan penggunaan perusahaan yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Jika pada penelitian sebelumnya objek penelitian yang digunakan pada PT Arina Multikarya Samarinda, maka pada penelitian ini objek yang digunakan pada UMKM Bakpia Jr di Srumbung Kabupaten Magelang Jawa Tengah.

*Turnover* karyawan adalah kendala yang umum dihadapi oleh suatu perusahaan. Tingkat *turnover* pada UMKM Bakpia Jr Srumbung Magelang meningkat setiap tahunnya. Kenaikan tersebut disebabkan beberapa *factor*. Maka dari itu, perusahaan seharusnya mencari tau tentang penyebab terjadinya perputaran tenaga kerja yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan melakukan analisis pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan melakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan melakukan analisis pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

## **D. Kontribusi Penelitian**

### **1. Kontribusi Teoritis**

Riset ini diharap bisa menyumbang literatur mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, utamanya mengenai *transformational leadership*, *work motivation* dan *work environmental* pada intensi *turnover* pegawai.

### **2. Kontribusi Praktis**

Riset ini digunakan sebagai masukan kepada UMKM Bakpia Jr Srumbung Magelang mengenai *transformational leadership*, *work motivation* dan *work environmental* terhadap *turnover intention* karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **Bab I : Pendahuluan**

Bagian pendahuluan peneliti menjabarkan tahap awal penelitian yaitu meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan riset, manfaat riset dan sistematika penyusunan skripsi.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

Bab ini peneliti menyajikan konsep *theory of reasoned action*, keinginan berpindah (*turnover intention*), *transformational leadership*, motivasi kerja, lingkungan kerja, tabel peneliti terdahulu, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

### Bab III : Metode Penelitian

Bab ini mencakup tentang penyampaian metode penelitian yang berisi tentang sampel dan populasi, jenis data, cara memperoleh data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, metode analisis data.

### Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini mencakup analisis data serta datanya memakai instrumen analisis yang sudah ditetapkan, dengan begitu tujuan penelitian bisa dicapai. Analisis yang dimaksud berupa pendeskripsian data sekaligus penginterpretasian pada hasil data yang sudah diolah.

### Bab V : Kesimpulan

Penulis menyajikan kembali hasil akhir dari analisis data, batasan riset dan masukan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Telaah Teori**

##### **1. Teori *Reasoned Action***

Lee & Kotler (2011:198) menyatakan bahwa Teori Tindakan Beralasan adalah kesengajaan individu dimana merupakan prakiraan utama untuk mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang. Teori tersebut menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing-masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu tingkah laku berdasarkan sikap dan tingkah laku berdasarkan norma subjektif.

Konsep penting dalam teori ini yaitu pusat pertimbangan (*striking nature*), yaitu menimbang hal yang termasuk imperatif bagi pegawai. Sikap dapat mendorong perilaku melalui pengambilan keputusan yang hati-hati dipengaruhi pada tiga hal, yaitu:

- a. Tingkah laku yang dilakukan terhadap perilaku didasarkan pada pertimbangan tentang akibat yang akan terjadi ketika perilaku itu dilakukan.
- b. Perilaku yang dilakukan orang tidak didasarkan pada pandangan atau kearifan yang dianggap sebagai ganti rugi oleh orang tersebut, tetapi juga memperhatikan standar subjektif atau pandangan individu lain yang terkait dengan individu tersebut.

- c. Tingkah laku yang terjadi berdasarkan penilaian dan kearifan seseorang, serta memperhatikan standar subjektif atau penilaian masyarakat terhadap perilaku tersebut, dapat menghasilkan hasrat sikap yang dapat menjadi perilaku.

Menurut *theory of reasoned action* Lee & Kotler (2011:198) gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin adalah sikap (*attitude*) untuk membenahi dan mengoptimalkan motivasi kerja, dan membentuk lingkungan kerja yang sesuai dan optimal akan memberikan kenyamanan bagi seseorang pada organisasi maupun perusahaan, dan yang akan menghasilkan hasil akhir berupa kepuasan bagi karyawan, sehingga keinginan atau perilaku untuk meninggalkan perusahaan sangat minim.

## **2. *Turnover Intention***

*Turnover Intention* dapat menimbulkan loss yang cukup signifikan bagi perusahaan. Machasin (2017) mendeskripsikan Intensi turnover sebagai pikiran pegawai tentang meninggalkan organisasi secara volunteer. Turnover tenaga kerja merujuk pada karyawan lama yang dihadapi perusahaan pada rentang tertentu, sedangkan *Turnover Intention* sendiri mengarah pada penilaian orang sehubungan dengan bagaimana individu bertindak dan *resign* dari perusahaan. *Turnover intention* karyawan dapat ditekan. *Turnover Intention* yaitu niat untuk *resign*, niat untuk meninggalkan, niat untuk mencari pekerjaan lain, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku karyawan (Mobley, 2011:50).

Faktor-faktor perputaran tenaga kerja yang dijelaskan oleh Siegall (2015) yaitu :

a. *Internal Factor*

Internal factor intensitas turnover yaitu komponen dari masing- masing individu. Berikut ini jenis dari *internal factor turnover*:

1) Tanggung jawab

Bertanggung jawab adalah cerminan individu untuk melaksanakan kewajiban dan komitmen seperti seharusnya, baik pada individu, orang lain, lingkungan sekitar yaitu alam, sosial dan budaya, bangsa serta Sang Pencipta (Mustari, 2011:21). Macam-macam tanggung jawab yaitu *personal responsibility* yaitu individu sadar bahwa tanggung jawab tersebut adalah kegiatan yang benar-benar dia niatkan. Sikap bertanggung jawab secara moral adalah cara bertanggung jawab yang merujuk pada pemikiran bahwa individu berkomitmen dalam keadaan tertentu. Ketiga adalah tanggung jawab sosial, tanggung jawab sosial dapat berupa kewajiban di mana orang-orang saling memberi dan tidak merugikan masyarakat.

2) Kompetensi

Kompetensi merupakan unsur penting seseorang untuk memiliki kapasitas lebih, yang dibuat secara tidak terduga dari seseorang yang memiliki kapasitas normal atau standar (Mangkunegara, 2014:113). Menurut Wibowo (2015:86) kompetensi merupakan kapasitas untuk menunaikan suatu pekerjaan

dan tanggung jawab berdasarkan bakat serta informasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.

### 3) Disiplin

Sastrohadiwiryono (2005:291) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sikap hormat, penghargaan, ketaatan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menjalankan dan tidak menghindari dari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu bentuk kesediaan dan kesadaran diri seseorang untuk mematuhi segala peraturan tertulis dan tidak tertulis serta dapat menerima sanksi jika melanggarnya.

### 4) Stress Kerja

Robbins, (2011:368) mengungkapkan bahwa stress adalah situasi perubahan seorang individu saat dihadapkan dengan celah, batasan, atau permintaan dalam memahami keinginan dan akan dicapai dalam kondisi tertentu dan asidental. *Working stress* adalah kondisi tertekan yang membuat kecanggungan fisik dan mental yang mempengaruhi perasaan, bentuk pikiran dan situasi pekerja. Stress kerja terbagi menjadi dua, yaitu stressor individu dan stressor perusahaan.

### 5) Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan keinginan karyawan untuk keinginan pegawai melestarikan perilaku di dalam organisasi dan berusaha untuk mewujudkan *planning* organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014). Komitmen organisasional adalah sejauh mana pekerja menerima dan mengakui impian organisasi.

#### a. Faktor eksternal

Adapun macam-macam factor eksternal yaitu: Faktor eksternal datang dari lingkungan sekitar individu. Berikut ini jenis dari *external factor* yaitu:

##### 1) Kompensasi

Kompensasi merupakan hak para pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya (Sedarmayanti, 2013:239). Sedangkan menurut Wahjono (2010:80) kompensasi adalah hak setiap pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kepada organisasi, termasuk insentif, tunjangan, kantor yang dapat dinikmati oleh perwakilan, baik dalam bentuk uang tunai atau tidak.

### 3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mempelajari dengan cara kompherensif membimbing, memotivasi dan menjaga staf untuk melakukan beberapa *project* sesuai *planning*. Ada beberapa macam

leaderships yang bisa diterapkan pada sebuah organisasi maupun perusahaan, contohnya sebagai berikut: gaya kepemimpinan demokratis, visioner, multicultural, strategis, suportif, otokratis, transaksional dan transformasional. Pada penelitian ini yang akan digunakan adalah gaya *transformational leadership*. Transformational leadership adalah gaya pemimpin dengan banyak memberikan motivasi pegawai agar mengembangkan diri dan mencapai kinerja tinggi melebihi target yang ditentukan (Munawaroh, 2011:1). Menurut Yukl (2010:290) kepemimpinan transformasional adalah nilai-nilai etika untuk meningkatkan kesadaran pegawai meningkatkan kualitas diri. Dimensi kepemimpinan transformasional terbagi menjadi:

a. Kharismatik

Atasan akan berperan layaknya sosok yang dihargai, dipercaya oleh stafnya.

b. *Inspirational motivational*

Pemimpin dapat menncurahkan pemikiran atau motivasi yang dapat memacu bawahannya. Pemimpin transformasional tentu membangkitkan jiwa, semangat dan itikad baik para stafnya.

c. Stimulasi Intelektual

Pelopor transformasional menggunakan pendekatan kepada stafnya agar berpikir berbeda dari yang lain untuk menerangi isu-isu yang dihadapi. Bawahan terlalu diberi kesempatan untuk mendekati

masalah dengan cara lain. Memperhatikan orang-orang, menghargai setiap staf sebagai individu yang utuh, mempersiapkan dan mendorong staf untuk mewujudkan pencapaian pada tingkat potensial berikutnya.

#### **4. Motivasi**

Seorang manajer mempunyai kiat-kiat sendiri dalam menjalankan tugasnya yang berhubungan dalam karyawan. Salah satu diantaranya manajer memberikan motivasi kepada karyawan agar dalam melakukan pekerjaannya, karyawan mendapatkan hasil optimal. Sunyoto & Danang (2013) menyatakan motivasi adalah kondisi yang memberdayakan keinginan individu untuk melakukan latihan tertentu untuk mewujudkan tujuan tertentu. Motivasi yaitu keinginan mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan, memenuhi kebutuhan hidupnya, dan mendapatkan penghargaan, status, dan sebagainya. Robbins (2015:55) cenderung lebih mengartikan motivasi pada kepuasan yang dihasilkan ketika melakukan pekerjaan. Kepuasan inilah yang kemudian dijadikan indikator dorongan dalam diri berperan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Sidanti (2015:48) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal individu yang memberikan dorongan terhadap hasrat individu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Winardi (2016:88) menyebut motivasi merupakan kekuatan internal dari dalam diri individu yang pada tahap selanjutnya digunakan oleh dorongan dari luar yang bisa diakibatkan oleh penerapan rewards dalam perusahaan, yang kemudian diamati pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, baik positif maupun negatif.

Motivasi karyawan sangat berguna untuk mengukuhkan tekad organisasi dan pelaksanaan karyawan, dimana motivasi diukur melalui kebutuhan pencapaian dan kepentingan, serta keamanan kerja, kompensasi, dan kemajuan.

## **5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja disebut sebagai tempat dimana suatu kelompok yang didalamnya terdapat divisi-divisi kerja lain untuk mewujudkan goals organisasi dalam memahami visi misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya (Sastrohadiwiryono, 2005:117). Dalam sebuah perusahaan ada beberapa faktor penghambat pekerjaan yang menyebabkan tidak optimalnya pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun faktor-faktor penghambat lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

### **a. Kebersihan**

Contohnya yaitu kebersihan dalam hal bebauan yang tidak sedap di lingkungan pekerjaan akan sangat mengganggu proses kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai. Hal tersebut perlu untuk diperlukan adanya pemasangan pengharum ruangan atau air conditioner dalam ruangan untuk membantu memberikan kenyamanan dalam bekerja.

b. Pewarnaan

Warna dan penataan ruangan yang kurang baik akan mengganggu proses kenyamanan dalam bekerja. Warna sangat mempengaruhi psikologi dan suasana yang tumbuh dalam lingkungan pekerjaan. Dekorasi dan kontras warna yang baik dalam perusahaan membantu meningkatkan suasana yang ada dalam perusahaan. Perlunya untuk penataan interior dan dekorasi yang baik dalam perusahaan.

c. Suara Bising

Berbagai suara bising akan sangat mengganggu kinerja karyawan dalam perusahaan. Adanya pagar tinggi untuk mengurangi kebisingan suara dari luar. Umumnya, kesediaan lingkungan tertutup dengan peredam suara yang akan membantu proses bekerja karyawan yang terhindar dari kebisingan.

d. Keamanan

Tidak adanya satpam atau petugas keamanan akan menimbulkan kecemasan dan rasa was-was dalam perusahaan. Perasaan cemas dan ketidaknyamanan ini akan mengganggu proses pengerjaan tugas maupun kewajiban yang ada dalam perusahaan. Keberadaan satpam atau petugas keamanan juga membantu perusahaan jika sewaktu-waktu terjadi hal yang tidak diinginkan.

Sedarmayanti (2013:26) menyatakan bahwa ukuran sebuah lingkungan kerja dilihat dari:

- a. Hubungan kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
- c. Fasilitas kerja.
- d. Keamanan saat bekerja.
- e. Komunikasi yang efektif.

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

1. Rohmawati, dkk (2017) dalam penelitiannya didapati memakai *descriptive verification analysis, quantity analysis, regression analysis, path analysis* dan *goodness of fit test*. Total responden dalam penelitian ini 525 orang dan sampel yang memenuhi kriteria 84 orang. Hasil riset menjabarkan bahwa gaya *transformational leadership* dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* para pegawai.
2. Putri dan Rumangkit (2017) dalam penelitiannya didapati uji hipotesis yaitu regresi linier berganda. Sampel penelitian adalah 68 karyawan. Hasil penelitian menjabarkan motivasi kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.
3. Putra (2017) dalam penelitiannya didapati uji hipotesis adalah regresi linier berganda dengan sampel 34 orang. Hasil penelitian menjabarkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Nugroho, (2018) dalam penelitiannya didapati uji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan sampel 129 orang. Hasil penelitian menjabarkan kompensasi dan *work environmental* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. Mahrofi (2019) dalam penelitiannya didapati uji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian adalah 239 dan sampel sebanyak 60. Hasil penelitian menjabarkan secara parsial *work stressor* , dan pemberian motivasi memiliki pengaruh positif pada *turnover intention* namun *work environmental* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*
6. Prasetya & Dewi (2019) dalam penelitiannya didapati peneliti menggunakan analisis jalur dengan sampel 48 orang. Hasil penelitian menjabarkan variabel *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*.
7. Septian, *dkk* (2019) dalam penelitiannya didapati uji hipotesis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sampel penelitian adalah 91 orang. Hasil penelitian menjabarkan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
8. Tjendra (2019) dalam penelitiannya didapati uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menjabarkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

9. Vania (2019) dalam penelitiannya didapati dengan alat analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square (PLS)* dengan sampel 74 orang. Hasil analisis yang diperoleh adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
10. Artatina (2020) dalam penelitiannya didapati dengan alat analisis yang digunakan yakni Teknik Nonprobability Sampling dengan sampel 53 orang hasil analisis yang diperoleh dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh yang signifikan.
11. Jamal (2020) dalam penelitiannya didapati peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dan diperoleh sampel 151 orang. Hasil penelitian menjabarkan pengaruh positif motivasi kerja pada *turnover intention*.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.**

Kepemimpinan transformasional, inspirasi kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* merupakan variabel yang saling terkait dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional berusaha memotivasi pegawai. Pemimpin yang bekerja secara profesional akan menurunkan tingkat *turnover*. Karyawan yang kurang memiliki motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang belum maksimal akan

menyebabkan turnover terjadi. Berdasarkan dengan *teori reasoned of action* Lee & Kotler (2011:198) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing- masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu perilaku berdasarkan sikap dan perilaku berdasarkan norma subjektif. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan bisa meminimalisir hal-hal yang dapat menjadikan turnover intention tersebut terjadi dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan dengan maksimal.

**H1 : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap *Turnover Intention***

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Turnover intention***

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para staffnya ke arah yang lebih ideal dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins (2015:236) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki unsur karismatik, dorongan mental, renungan pribadi, dan inspirasi yang membangkitkan semangat. Berdasarkan dengan *teori reasoned of action* Lee & Kotler (2011:198) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing- masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu perilaku berdasarkan sikap dan

perilaku berdasarkan norma subjektif. Sehingga kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi perilaku intensitas turnover di suatu organisasi maupun perusahaan. Karena suatu perilaku kepemimpinan menimbulkan perilaku seorang karyawan untuk melakukan suatu hal. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap intensi turnover (Sitorus, 2017).

**H2 : Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap Intensitas Turnover**

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention***

Motivasi merupakan sesuatu hal pendorong seseorang untuk melakukan usaha yang bertujuan untuk memenuhi atau mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah *power* individu untuk menentukan arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan pekerjaan (Hamzah B. Uno., 2013). Dalam sebuah organisasi atau perusahaan diperlukannya motivasi agar aktifitas maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan bisa maksimal dan memenuhi apa yang diharapkan. Berdasarkan dengan teori *reasoned of action* Lee & Kotler (2011:198) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing-masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu perilaku berdasarkan sikap dan perilaku berdasarkan norma subjektif. Maka dari itu motivasi merupakan dorongan perilaku seseorang untuk menentukan hal apa yang harus dilakukan, apabila

sebuah perusahaan seharusnya memberikan motivasi yang optimal bagi karyawan agar hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

Penelitian Tjendra (2019) menyatakan bahwa motivasi bekerja mempunyai pengaruh negatif terhadap intensitas turnover sehingga keinginan karyawan untuk keluar semakin berkurang.

**H<sub>3</sub> : Motivasi Memiliki pengaruh negatif terhadap Intensitas Turnover**

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

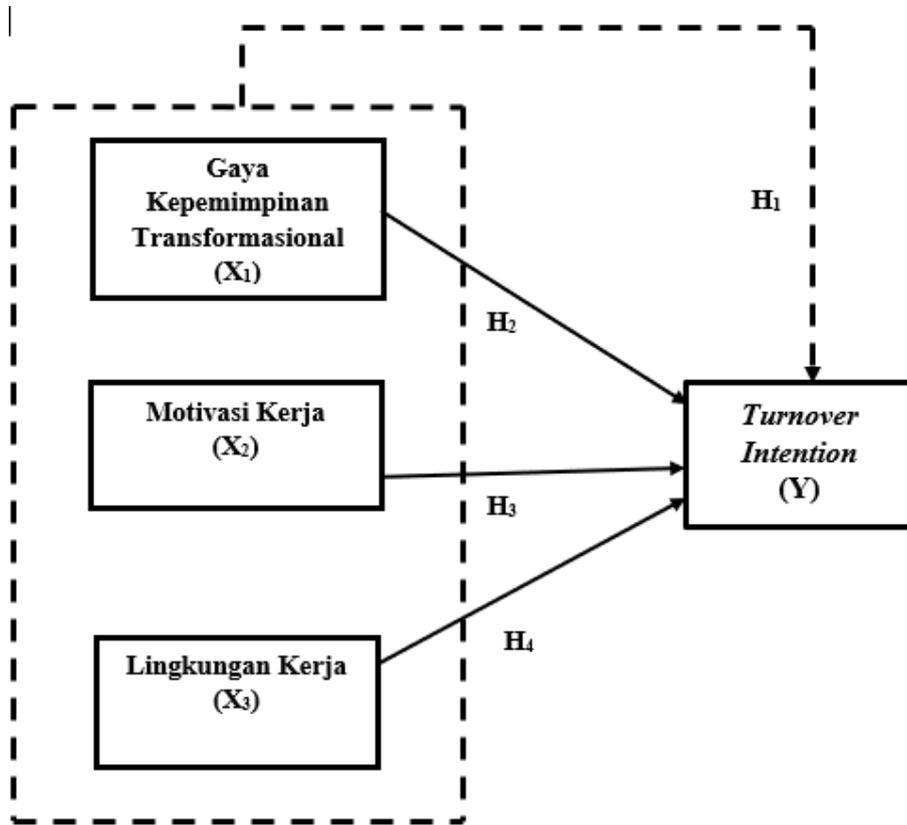
Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana terdapat individu maupun kelompok dimana disediakan fasilitas yang mendukung demi keberlangsungannya proses untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Lingkungan kerja adalah komponen dalam lingkup para pegawai yang dapat mempengaruhi individu bertugas. Komponen tersebut adalah suhu, kelembaban udara, ventilasi ruangan, suplai listrik, suasana ramai, *healthy work space* dan *proper work utility* (Isyandi, 2014:134). Berdasarkan teori *reasoned of action* Lee & Kotler (2011:198) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing-masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu perilaku berdasarkan sikap dan perilaku berdasarkan norma subjektif. Bagi pihak perusahaan sebaiknya menyediakan lingkungan kerja yang maksimal sehingga para karyawan mempunyai persepsi bahwa pekerjaan dapat dikerjakan secara optimal demi mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Penelitian Meriandayani & Subudi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention sehingga intensitas turnover berkurang karena semakin nyaman dan baik fasilitas maupun tempat yang disediakan oleh perusahaan membuat karyawan semakin betah dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

**H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Intensitas Turnover**

#### **D. Model Penelitian**

Kerangka berpikir Model penelitian menjelaskan secara teoritis keterkaitan antar variabel dependen dan independen. Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa model penelitian adalah model konseptual berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang kompleks dan penting dihubungkan dengan teori. Model penelitian ini terdiri atas variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional X1, Motivasi Kerja X2, dan Lingkungan Kerja X3. Sedangkan untuk variabel terikatnya *Turnover Intention* Y yang dipengaruhi oleh variabel independen. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention*.



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Keterangan  $\longrightarrow$  = Pengaruh parsial  
 $\dashrightarrow$  = Pengaruh simultan

### **BAB III METODA PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Sementara itu Sugiyono (2017:115) menjelaskan populasi sebagai kumpulan dari pengamatan yang memiliki jumlah, kriteria tertentu yang ditentukan analisis yang kemudian diperiksa dan ditarik konklusi. Populasi dalam riset ini adalah seluruh pegawai bagian produksi pembuatan Bakpia di UMKM Bakpia Jr Srumbung Kabupaten Magelang selama tahun 2020 sebanyak 50 orang.

Bagi Sugiyono (2017:116) sample merupakan elemen dari populasi dan dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Sample adalah bagian dari populasi yang dapat dijadikan sebagai sumber data. Peneliti memilih teknik pengambilan sampling jenuh. Sugiyono (2017:97) yang mengungkap bahwasanya sampling jenuh yakni penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Yang dapat dijadikan kriteria adalah karyawan bagian produksi UMKM Bakpia JR dan masa kerja minimal 1 tahun dengan maksud dan tujuan agar karyawan paham dengan proses bekerja dan sudah mempunyai pengalaman.

## **B. Data Penelitian**

### **1. Jenis dan Sumber Data**

Data primer dan sekunder adalah data yang dipilih dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017:86). Data primer didapat dari *audience* yang merupakan karyawan produksi. Data tersebut berupa pernyataan dan jawaban ataskuisisioner pada UMKM Bakpia Jr Kabupaten Magelang.

#### a. Data Primer

*Primary entry* yaitu *entry* yang diperoleh secara langsung di lapangan. *Primary entry* yang asalnya dari seseorang ataupun secara individual, diantaranya dari hasil *interview* ataupun *questionnaire* yang sudah dijawab responden, diantaranya tanggapan serta identitas mereka

#### b. Data Sekunder

*Secondary entry* yaitu *entry* yang diperoleh dari sumber terpercaya dan resmi. *Secondary entry* digunakan untuk menambah informasi data primer yang telah diperoleh dari bahan pustaka, literatur dan penelitian terdahulu.

## **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode dikumpulkannya data pada riset menggunakan *questionnaire*, peneliti menyebarkan kuisisioner ataupun angket sebagai instrumen penelitian kepada responden sebagai sarana mengumpulkan data penelitian ini yang digunakan. Data penelitian ini menjadi jawaban kuisisioner yang disebarkan untuk seluruh pegawai bagian produksi UMKM Bakpia Jr yang berjumlah 50 orang.

## **D. Definisi Oprasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

#### **a. Kepemimpinan Transformasional**

*Transformational leadership* yakni gaya kepemimpinan yang memotivasi karyawan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut Yukl, (2015:305) variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan:

- 1) Ideal atau tidaknya kepemimpinan
- 2) Menginspirasi pegawai
- 3) Penguatan Intelektual
- 4) Perhatian Individu

#### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah tanggapan responden yang berhubungan dengan dorongan, usaha dan niat yang ada untuk menggerakkan, memberi daya, dan mengarahkan tingkah laku untuk melakukan aktivitas dan kegiatan secara optimal dalam pekerjaannya. Jae & Moon (2013) mengemukakan variabel motivasi diukur menggunakan indikator:

- 1) *Responsibility*
- 2) *Prestige*
- 3) *Change to grow*
- 4) *Rewarding*
- 5) *Challenging Work*

### c. Lingkungan Kerja

*Work environmental* merupakan suasana disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan bertugas. Dimana *work environmental* merupakan kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi *work environmental* yang berbeda bisa memberikan tingkat kepuasan yang berbeda bagi karyawan. Sedarmayanti (2013:26) menyatakan variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator:

- 1) Hubungan kerja.
- 2) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
- 3) Fasilitas kerja.
- 4) Keamanan saat bekerja.
- 5) Komunikasi yang efektif.

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

### a. *Turnover Intention*

Keinginan dari dalam diri pegawai untuk berpindah dengan sukarela dan atas keputusan dari perusahaan untuk keluar dari tempat kerja. Variabel ini akan diukur dengan 6 (indicator).

Adapun Indikator *turnover intention* menurut (Moblely, 2011:50):

- 1) Keinginan pegawai untuk *resign*.
- 2) Keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.
- 3) Persepsi karyawan untuk mencari *job* lain.
- 4) Meningkatkan penyimpangan tata tertib pekerjaan.

5) Peningkatan *complain* terhadap atasan.

6) Sikap bekerja karyawan.

### 3. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dari hasil kuisisioner tersebut data yang didapatkan lalu di analisis secara kuantitatif, yaitu menggunakan skala Likert (Ghozali, 2012:12). *Likert Test* merupakan pengujian untuk membantu responden merespon setiap butir pertanyaan jasa atau produk.

Beberapa dari pertanyaan tersebut memiliki skor beragam dan nantinya pegawai melengkapi pernyataan angket dengan menulis tanda silang (X) pada lembar jawab kuisisioner dan diberi penilaian sebagai berikut yang dijbarkan pada table dibawah ini:

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel dengan Likert Scale

Jawaban	Skor Jawaban Pernyataan
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2007:85)

## E. Uji Instrumen

### 1. Analisis Penyajian

Sugiyono (2017:142) analisis deskriptif digunakan untuk menjabarkan data tanpa dilakukan penjabaran serta penarikan konklusi yang

berlaku secara general. Ada dua hal yang diangkat pada analisis deskriptif antara lain:

- a. Analisis karakteristik *audience* berdasarkan usia, pendidikan, dan masa kerja.
- b. Analisis statistik deskriptif yaitu nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), nilai rata-rata (Me), dan standar deviasi (SD).

## 2. Uji Validitas

Uji validitas berguna dalam menilai apakah pernyataan sah atau tidak. *Quistionnaire* dinilai sah apabila pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan suatu hal sesuai proksi yang digunakan. Pengujian validitas dalam penelitian ini yaitu *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Signifikansi *pearson correlation* yang digunakan dalam penelitian adalah 5%. . Bila skor signifikansi kurang dari 0,05 dengan begitu suatu pernyataan dinyatakan tidak sah (Ghozali, 2016: 53).

## 3. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan menilai suatu angket dimana angket adalah indikator dari perubahan. Sebuah angket dinilai reliabel jika respon responden pada daftar pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2013: 173). Dasar penilaiannya uji reliabilitas adalah nilai *Cronchbach Alpha*. Nilai alpha lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan reliabel.

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu korelasi linear antara dua variable independen atau lebih dengan variable dependen. Anwar (2011:309) menyatakan analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terkaitnya. Analisis regresi digunakan terutama demi tujuan prediksi, dimana pada model penelitian ini terdapat suatu variable *dependen variabel dependen* yakni *turnover intention* dan variabel independennya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Supranto (2009:190) Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien

X<sub>1</sub>= Kepemimpinan Transformasional

X<sub>2</sub>= Motivasi kerja

X<sub>3</sub>= Lingkungan kerja

## 2. Uji Hipotesis

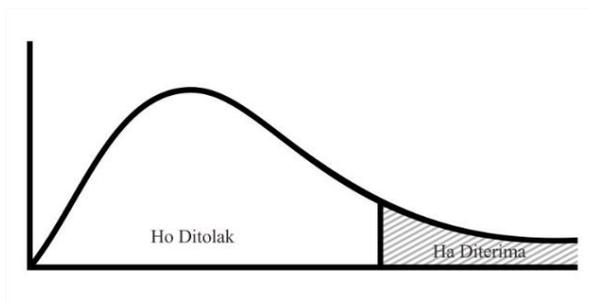
### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan menilai model pada penelitian ini layak untuk diteliti. Kriteria pengujian uji F yaitu besar *alpha* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) (Ghozali, 2018:97). Tingkat *alpha* yang digunakan adalah:

- 1)  $H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$ . Yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$ . Yang artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penentuan daerah keputusan nilai F hitung adalah daerah yang dimana hipotesis 0 diterima atau ditolak. Adapun kriteria yang dilakukan dalam penghitungan tersebut yaitu:

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $\leq \alpha 0,05$  maka ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima. Maknanya, berarti dapat dikatakan bahwasanya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima)
- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $\geq \alpha 0,05$  maka ( $H_0$ ) diterima dan  $H_a$  ditolak. Maknanya, berarti dapat dikatakan bahwasanya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).



Gambar 3.1 Uji F

### b. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

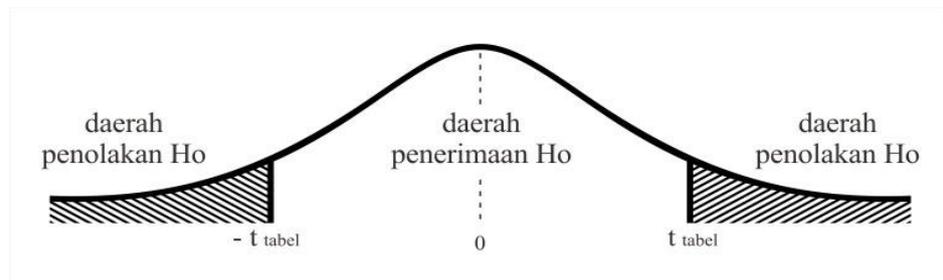
Koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) bertujuan menilai kemampuan variabel bebas memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2016:97). Nilai  $R^2$  yang kecil menandakan kemampuan variabel x dalam memprediksi variasi variabel y sangat terbatas, sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati satu menandakan variabel x memprediksi variasi variabel y tinggi (Ghozali, 2016:97). Nilai adjusted  $R^2$  dipakai karena penelitian ini memakai variabel lebih dari dua variabel bebas.

### c. Uji Hipotesis (Parsial)

Menurut Ghozali, (2016:99) Uji parsial atau uji t berfungsi melihat keterkaitan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis uji t adalah :

- 1)  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh variabel antara variable independen pada dependen
- 2)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variable independen pada variable dependen.

- a) Jika  $\pm t_{\text{hitung}} > \pm t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis awal ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka ( $H_0$ ) tidak ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen



Gambar 3.2 Uji t

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di UMKM Bakpia Jr di Srumbung Kabupaten Magelang diatas dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh *negatif* signifikan terhadap *Turnover Intention*, semakin optimal Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterima karyawan maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan UMKM Bakpia Jr di Srumbung Kabupaten Magelang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh *negatif* dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, jika karyawan memiliki Motivasi kerja yang tinggi, maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan UMKM Bakpia Jr di Srumbung Kabupaten Magelang.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh *negatif* dan signifikan terhadap *turnover intention*, jika lingkungan kerja karyawan maksimal maka *Turnover Intention* karyawan semakin rendah UMKM Bakpia Jr di Srumbung Kabupaten Magelang.

## B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam riset ini tidak lepas dari kesenjangan dan kekurangan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Sehingga, keterikatan dan kelemahan yang ada pada riset ini diharapkan menjadi tumpuan untuk riset selanjutnya. Keterbatasan pada penelitian ini masih menggunakan tiga variable independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Sehingga, Studi penelitian ini yang dilakukan hanya pada karyawan bagian produksi UMKM Bakpia Jr Srumbung, Magelang belum bisa mencerminkan hasil penelitian terhadap *turnover intention* yang pada umumnya.

## C. Saran

### 1. Bagi Perusahaan atau UMKM

- a. Sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk menghindari terjadinya *turnover intention*.
- b. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang menonjol pada UMKM Bakpia Jr Srumbung Magelang perlu dipertahankan dan semakin ditingkatkan dengan menjaga motivasi inspirasional agar tidak terjadi *turnover intention* pada perusahaan atau UMKM Bakpia Jr.
- c. Penanaman motivasi yang tinggi yang ada dalam UMKM Bakpia Jr perlu untuk dijaga dan dimaksimalkan lagi dengan harapan dapat

meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja agar tidak terjadi *turnover intention* pada perusahaan atau UMKM Bakpia Jr.

- d. Lingkungan kerja yang ada pada UMKM Bakpia Jr terus dipertahankan dan di optimalkan kedepannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan, sehingga tidak ada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau UMKM Bakpia Jr.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variasi pada variabel yang digunakan dalam penelitian, khususnya dalam mempengaruhi *turnover intention* dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang ada dalam penelitian. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan berbagai UMKM yang ada di berbagai daerah, instansi, ataupun yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Artatina, D. 2020. Pengaruh Personal Style Leadership, Kepemimpinan Karismatik Dan Kepemimpinan transformasional terhadap turnover Intention Karyawan Pt. Doulos Tritunggal Lanchano. *Journal of Sustainability Business Researc*, 1(1), 1–9.
- Aulia Putri;Stefanus Rumangkit. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. Diambil dari <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Indah Rohmawati, Yulianeu, Wulan, H. S., & Dhiana, P. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). *Journal Of Management*, 3(3), 154–162. Diambil dari <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/711>
- Isyandi, B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jae & Moon M. 2013. Organizational Commitment Revisited in New Public Management. *Public Performance & Management Review*, 24, 2.
- Jamal, dan wardhana. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo student research*, 1(2), 977–981.
- Lee, N. R. and P. K. 2011. *Social Marketing: The Quality Of Life*. United States of America: Sage Publication, ine.

- Machasin. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*. JOM Fekon.
- Mahrofi, R. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *e - Jurnal Riset Manajemen*, 86–97.
- Mangkunegara. 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6680. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p15>
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Alih Bahasa : Nurul Imam, ed.). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munawaroh. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan transaksional terhadap kinerja guru. *Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 136–144.
- Mustari. 2011. *Nilai Karalter*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Adisi. Indonesia.
- Nugroho. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108.
- Prasetya, P. W. Y., & Dewi, I. G. A. M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Intention to Quit Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2042–2070.
- Putra, I. D. G. D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Robbins, P. S. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Shendy Septian, Sri Indarti, D. C. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(2), 426–436.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. Diambil dari <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten MadiunNo Title. *Jurnal JIBEKA*, 9, 1.
- Sitorus, M. A. M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(2), 1–10.
- Sugiyono. 2014. *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto & Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia Caps*. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2009. *Dalam Teori dan Aplikasi edisi 6 jilid*. Jakarta: Erlangga.
- Tjendra, I. william. 2019. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan ufo elektronika surabaya. *Aora*, 7.
- Vania, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.
- Wahjono, S. I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT . Rineka Cipta.
- Yukl, G. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Keli; B. Supriyanto, ed.). Jakarta: Alih Bahasa PT. Indeks.

