

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado

Patrick K. J. Munaiseche
William A. Areros
Wehelmina Rumawas

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: patrickmunaiseche@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to find out the influences of transformational leadership style and work engagement on turnover intention at PT Henri Elyn Narwastu Manado City. The sample consisted of 30 respondents from the Ritche Scale questionnaire, then processed using the Partial Least Square (PLS) method. After processing the data, the researcher gets the result that all the questionnaire in this study are valid and reliable. Transformational leadership style and workers' engagement have a positive and significant influence on the turnover intention at PT Henri Elyn Narwastu Manado City.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work's Engagement, Turnover Intention*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* di PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Sampel berjumlah 30 responden yang di peroleh dari kuesioner skla richter, kemudian di olah menggunakan metode Partial Least Square (PLS). setelah dilakukan olah data, peneliti mendapatkan hasil bahwa seluruh kuisioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Gaya kepemimpinan transfoemasional dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Henri Elyon Nrwastu Kota Manado.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Turnover Intention*

Pendahuluan

Dalam era modern saat ini, memenangkan persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan menjadi unggul dan menjadi top of mind oleh masyarakat. Mencapai suatu perusahaan yang berkualitas, artinya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, pun menjadi hal terpenting bagi suatu perusahaan yang memerlukan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi ataupun perusahaan. Sama halnya seperti PT.HEN yang bekerja sama dengan PT. PLN yang tentu mengharapkan pelayanan kepada semua pelanggannya.

Oleh karenanya, perusahaan harus memerhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal dan tidak mempunyai niatan untuk meninggalkan perusahaan.

Salah satu permasalahan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang seringkali

menghambat kinerja karyawan yakni diantaranya adalah turnover dan indikasi awal terjadinya turnover dalam sebuah organisasi yakni munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Perusahaan harus memperhatikan tingkat *turnover intention* yang mungkin ada pada karywan, karena *turnover intention* memiliki beberapa dampak bagi perusahaan.

Beberapa hal dianggap menjadi penyebab seorang karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya yaitu kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja. Menyoroti tentang kepemimpinan, menjaga kualitas yang optimal dari sumber daya manusia juga merupakan bagian dari pengaruh kepemimpinan. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja SDM.

Gaya kepemimpinan erat kaitanya dengan *turnover intention*. *Turnover Intention* adalah

kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan dan faktor yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pimpinan yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, serta mampu menggerakkan ke arah yang dicita-citakan maka akan menjadi panutan bagi para karyawan, sebaliknya jika pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh akan mengakibatkan kinerja SDM menjadi lambat. Maka atas hal tersebut, sikap pimpinan terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk bertahan atau sebaliknya berniat untuk meninggalkan perusahaan.

Selain kepemimpinan, keterlibatan kerja mampu menunjukkan secara signifikan integrasi karyawan terhadap perusahaan, dimana semakin menyatu dengan pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih melibatkan diri dan menghabiskan waktu lebih banyak dalam pekerjaannya. Maka dari itu terdapat keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, yang dapat dilihat dari penelitian Jandu (2015) yang mengemukakan bahwasannya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang artinya, apabila keterlibatan kerja seorang karyawan tinggi, maka seorang karyawan dapat dengan benar mengenali pekerjaannya, memperhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat kehadirannya tinggi, serta turnover intention pada karyawan pun rendah.

Masalah keterlibatan kerja karyawan bisa saja terjadi mengacu pada permasalahan seperti karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Karyawan juga tidak memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan bersantai dan berbincang dengan karyawan lain, serta merasa terbebani dengan tugas yang diberikan karena tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu.

Atas penjelasan di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara Kepemimpinan dan Keterlibatan kerja terhadap Turnover Intention di PT. HEN Manado.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT.HEN? Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT.HEN? Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT.HEN?

Adapun tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT.HEN, Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT.HEN, Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada PT.HEN.

Landasan Teori Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja organisasi dikarenakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi semua orang dalam organisasi, selalu menanamkan sikap positif dan menginspirasi pegawai sehingga kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja organisasi Peris dan Namu (2015), dengan demikian kinerja organisasi tergantung pada pimpinan organisasi dalam menetapkan misi dan visi serta keberadaannya di pasar.

Istilah kepemimpinan tertransformasional dibentuk oleh 2 kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Transformasional berasal dari kata to transform yang bermakna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, dalam jurnal Jufrizen (2017) menurut yulk : menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

Menurut Gregor (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perubahan yang diperlukan untuk membuka jalan bagi perusahaan yang telah dibuat dan melaksanakan rencana dengan menghadapi tujuan-tujuan yang lebih baik ketimbang sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek. Sedangkan menurut Rifasyah (2002) mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk

memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pimpinan dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih disarankan didasarkan kepada kepercayaan komitmen.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta cara dalam membawa organisasi mencapai suatu tujuan. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi (tujuan) masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
2. *Inpirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
4. *Individualized Concideration or Individualized Attention* (Pertimbangan Individu)

Kepemimpinan Transformasional di bentuk oleh beberapa indikator *Attributed Charisma, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation.*

Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kajner (2003) keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Luthans (2006), berpendapat bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Maka bisa diartikan, keterlibatan kerja adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan

perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja.

Karakteristik keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1996) yaitu:

1. Kerja merupakan minat hidupnya yang utama. Karyawan yang memiliki minat dalam bekerja akan senantiasa menunjukkan keterlibatan pada organisasi tempat karyawan berkerja.
2. Dalam bekerja akan aktif berpartisipasi. Karyawan memiliki partisipasi yang tinggi baik dalam menyelesaikan masalah serta mewujudkan tujuan organisasi agar segera tercapai.
3. Melakukan unjuk kerja merupakan hal penting bagi harga dirinya. Berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh merupakan jati diri seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.
4. Melakukan unjuk kerja sebagai suatu hal konsisten dengan konsep dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah:

1. Faktor Personal (Usia, Pendidikan, Jenis Kelamin, Jabatan, dan Senioritas).
2. Faktor Situasional (Jenis Pekerjaan, Organisasi, Gaji, dan Rasa Aman).

Adapun indikator dari Keterlibatan Kerja Adalah Pekerjaan sebagai tujuan hidup, Partisipasi aktif dalam pekerjaan, Kinerja sebagai pusat harga diri, Kesesuaian kinerja dan konsep diri.

Turnover Intention

Bluedorn (2001) mengartikan *turnover intention* sebagai “kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya”.

Turnover intention adalah suatu keinginan maupun tindakan dari karyawan untuk meinggalkan organisasi dan mencari *alternative* pekerjaan yang lainnya Arianto (2006).

Menurut Setyanto (2013) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Saba dalam Laswitarn & Saputra (2017) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang

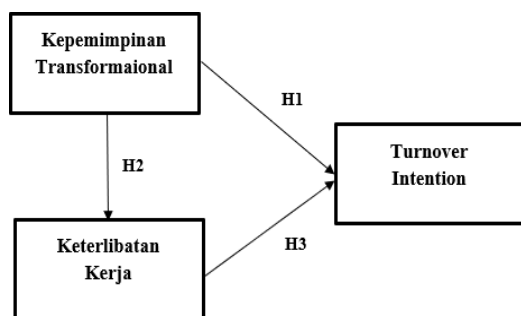
lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain. Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya atau dapat juga diartikan dimana seseorang meninggalkan organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah

1. Kepuasan Kerja
2. Komitmen Organisasi Dari Karyawan

Adapun indicator dari Turnover Intention adalah Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain, Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain, Keinginan untuk mencari profesi baru.

Kerangka Penelitian



Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* PT. HEN.
- H₂ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja PT. HEN.
- H₃ : Terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT. HEN.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Manado, lebih tepatnya di PT. Henri Elyon Narwastu yang dijadikan sebagai objek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, digunakan 30 responden sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuisisioner dengan skala likert. Pengolahan data menggunakan Smart PLS.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu *convergent*

validity, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuisisioner adalah dengan mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*>0,700 Ghazali (2016).

3. Konseptual Model (*Inner Model*)

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis PLS-SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Menurut Churchill (1979) terdapat delapan tahapan prosedur yang harus dilewati dalam pengembangan dan pengukuran konstruk yaitu:

- a. Spesifikasi dominan konstruk.
- b. Tentukan item yang merepresentasikan konstruk.
- c. Pengumpulan data untuk dilakukan uji pre-test.
- d. Purifikasi konstruk.
- e. Pengumpulan data baru.
- f. Uji reliabilitas.
- g. Uji validitas
- h. Tentukan skor pengukuran konstruk.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

1. Validitas Konvergen

Indikator	Kriteria	Ket
GK1 0.719	>0,50	Valid
GK2 0.799	>0,50	Valid
GK3 0.838	>0,50	Valid
GK4 0.751	>0,50	Valid
GK5 0.629	>0,50	Valid
GK6 0.743	>0,50	Valid
GK7 0.677	>0,50	Valid
GK8 0.809	>0,50	Valid
KK1 0,689	>0,50	Valid
KK3 0,846	>0,50	Valid
KK4 0,681	>0,50	Valid
KK5 0,705	>0,50	Valid
KK6 0,672	>0,50	Valid
T13 0,617	>0,50	Valid
T14 0,690	>0,50	Valid
T15 0,875	>0,50	Valid
T16 0,858	>0,50	Valid
T17 0,922	>0,50	Valid
T18 0,878	>0,50	Valid

Sumber: Olahan Data Smart PLS 4, 2023

Berdasarkan hasil analisis outer model

terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) yang memiliki nilai loading >0,50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator X1 telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Berdasarkan hasil analisis outer model terhadap variabel Keterlibatan Kerja (X2) yang memiliki nilai loading >0,50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator X2 telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Berdasarkan hasil analisis outer model terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang memiliki nilai loading >0,50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator Y telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,560	>0,50
Keterlibatan Kerja	0,520	>0,50
<i>Turnover Intention</i>	0,663	>0,50

Sumber: Olahan Data Smart PLS 4, 2023

Nilai AVE yang diperoleh dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,560, variabel Keterlibatan Kerja (X2) sebesar 0,520 dan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,663 memiliki nilai AVE >0,50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

3. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki akar AVE 0,749 korelasinya dengan variabel lain 0,518 -0,620 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Hasil Uji Reliability

Alpha	Composite Reliability	Ket
X1 0,888	0,910	Reliabel
X2 0,780	0,843	Reliabel
Y 0,894	0,921	Reliabel

Sumber: Olahan Data Smart PLS 4, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan *composite reability* dari masing-masing konstruk yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (0,910), Keterlibatan Kerja (0,843), dan *Tunrover Intention* (0,921).

Nilai Alpha dari masing-masing konstruk yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional

(0,888), Keterlibatan Kerja (0,780), dan *Tunrover Intention* (0,894).

Berdasarkan nilai yang telah didapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh kuisioner variabel telah memenuhi kriteria.

Hasil Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

R Square menunjukkan nilai koefisien determinasi yaitu sejauh mana konstruk mampu menjelaskan model.

Variabel	R Square	R Square adj
Keterlibatan Kerja	0,268	0,242
<i>Turnover Intention</i>	0,435	0,394

Sumber: Olahan Data Smart PLS 4, 2023

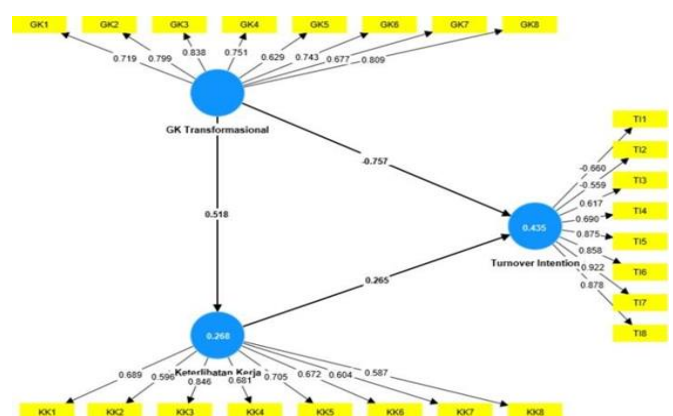
Nilai Koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Keterlibatan Kerja (X2), sebesar 0.268 dan apabila *R-Square* sebesar 0.268, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0.242 dan nilai koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.435 dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.394.

2. Path Coefficient

Variabel	Sampel	Average	S.Dev	T.Stac	P.val
X1	0,581	0,546	0,211	2,454	0,014
X2	-0,757	-0,767	0,14	5,225	0,000
Y	0,265	0,241	0,271	0,980	0,327

Sumber: Olahan Data Smart PLS 4, 2023

Besar nilai hubungan atau korelasi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (X2) sebesar 0,581, variabel Gaya Kepemimpinana Transfoemasional (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,757, dan variabel Keterlibatan Kerja (X2) terhadap *Turover Intention* (Y) sebesar 0,265.



A. Uji Hipotesis 1

Pengaruh (X1) terhadap (Y), diperoleh nilai original sebesar 0.757 dengan T-Statistic 5.225 dan P-Value sebesar 0.014. Karena P-Value < 0.05 ($\alpha=5\%$), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh signifikan negatif antara Gaya (X1) terhadap (Y), artinya (X1) akan mempengaruhi (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 diterima

B. Uji Hipotesis 2

Pengaruh (X1) terhadap (X2), diperoleh nilai original sebesar 0.581 dengan T-Statistic 2.454 dan P-Value sebesar 0.000. Karena P-Value < 0.05 ($\alpha=5\%$), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara (X1) terhadap (X2), artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) akan mempengaruhi Keterlibatan Kerja (X2). Dengan demikian, hipotesis 2 diterima

C. Uji Hipotesis 3

Pengaruh (X2) terhadap (Y), di peroleh nilai original sebesar 0.265 dengan T-Statistic 0.980 dan P-Value sebesar 0.327. Karena P-Value > 0.05 ($\alpha=5\%$) mengidentifikasi bahwa pengaruh langsung dari (X2) terhadap (Y) tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini diterima.

2. R Square

R Square menunjukkan nilai koefisien determinasi yaitu sejauh mana konstruk mampu menjelaskan model.

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square adj</i>
Keterlibatan Kerja	0,268	0,242
<i>Turnover Intention</i>	0,435	0,394

Sumber: Olahan Data Smart PLS 4, 2023

Nilai Koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Keterlibatan Kerja (X2), sebesar 0.268 dan apabila *R-Square* sebesar 0.268, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0.242 dan nilai koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.435 dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.394.

Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT Henri

Elyon Narwastu Kota Manado. Pengujian hipotesis pada analisis menggunakan kaidah pengujian ttes. Berdasarkan hasil analisis, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh negative signifikan terhadap variable *Turnover Intention* atau dapat dikatakan semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan transformasional akan semakin rendah tingkat *turnover Intention* di PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan di sebuah perusahaan. Karyawan akan memiliki perasaan yang baik terhadap organisasi maupun perusahaan tergantung sejauh mana persepsinya terhadap cara pimpinan dalam memimpin sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan dengan baik oleh pimpinan akan berdampak baik juga bagi organisasi maupun perusahaan, hal ini terjadi karena ketika karyawan memiliki perasaan yang baik di dalam suatu perusahaan karena kepemimpinan yang baik dari pimpinan, akan berdampak pada keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan atau tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan baik.. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap partisipasi aktif karyawan PT Henri Elyon Narwasu Kota Manado dalam keberlangsungan kehidupan perusahaan. Kepemimpinan transformasional yang kuat mendukung tingginya partisipasi karyawan, hal ini tentunya baik bagi perusahaan karena dengan partisipasi yang aktif, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai juga bagaimana karyawan melihat partisipasi yang mereka berikan bagi perusahaan akan memiliki feedback yang baik bagi karyawan secara pribadi. Pengaruh ini berdasarkan indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yang ada di PT HEN, yang dimana kepedulian pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dapat mendorong keterlibatan kerja yang aktif dari karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ezrany Amalya Waney, Lucky F. Tamengkel dan Wehelmina Rumawas (2021) yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang tidak

signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention, artinya tingginya Keterlibatan Kerja karyawan dalam perusahaan tidak berpengaruh pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Dengan demikian hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memperkuat keterlibatan kerja kerja dari karyawan PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado, sehingga berdampak pada tidak adanya niatan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun adanya keterlibatan kerja yang tinggi tidak akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini karena meskipun karyawan memberikan partisipasi yang aktif, dan menjadikan pekerjaan sebagai tujuan hidup tidak akan mempengaruhi indikator – indikator keinginan karyawan untuk mencari tantangan baru dengan bekerja pada perusahaan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Marsianus Jandu (2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingginya presentasi minat karyawan untuk keluar dari perusahaan .

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh negative signifikan terhadap variable Turnover Intention atau dapat dikatakan semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan transformasional akan semakin rendah tingkat turnover Intention di PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap variable keterlibatan kerja yang artinya semakin kuat kepemimpinan

transformasional akan semakin tinggi keterlibatan kerja dari karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention, artinya tingginya Keterlibatan Kerja karyawan dalam perusahaan tidak berpengaruh pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Hasil ini karena meskipun karyawan memberikan partisipasi yang aktif, dan menjadikan pekerjaan sebagai tujuan hidup tidak akan mempengaruhi indikator – indikator keinginan karyawan untuk mencari tantangan baru dengan bekerja pada perusahaan lain.

Daftar Pustaka

- Ardi Pratama Yeremia dan Widjaja Gunawan, 2008. *Risiko Hukum dan Bisnis Perusahaan Tanpa CSR*, Jakarta: Forum Sahabat.
- Hasibuan, M. S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A, 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rumawas Wehelmina, 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia Internasional*. Manado: Unsrat press
- Terry, George dan Leslie W. Rue, 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PTBumiAksara.
- Lucky Tamengkel, Wehelmina Rumawas (2021) *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan*.
- Marsianus Jandu, 2015. *Kepemimpinan Transformasional*.