

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURN OVER INTENTION* PADA PT. MASSINDO KARYA PRIMA PEKANBARU

Mahbubah Srimulatsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: mahbubah11nov@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at PT. Massindo Karya Prima Pekanbaru. This researched analysed the effect of leadership on turnover intention. It has 34 samples and using the method of quota sampling where all the samples were the employees. This research used descriptive method and quantitative in order to analysed the data. We found that the leadership has the effect on turnover intention at PT.Massindo Karya Prima Pekanbaru. the linear regression result was $Y= 28.010 - 0.038x$. The t-test showed bigger than t-table where t-test was $-3.218 > t$ -table 1.694 and significant because the significant level was $0.003 < 0.05$*

Keywords: *Kepemimpinan, Turn Over*

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki keinginan agar semua tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi adalah organisasi tersebut memiliki seorang pemimpin yang juga peduli terhadap perkembangan organisasi. Kepedulian ini ditunjukkan dari kepemimpinan selama berada didalam organisasi. Pemimpin memiliki fungsi strategis dalam menentukan kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Menurut Iskandar dkk (2015) Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan efisien mampu menggerakkan sumber daya manusianya ke arah tujuan yang diinginkan dan dapat menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya. Namun seorang pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak mempunyai pengaruh dan kemampuan dalam memimpin hanya akan mengakibatkan kinerja Sumber daya manusia didalamnya menjadi lambat karena tidak mempunyai kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Faktor kepemimpinan dimana mampu mempengaruhi sumber daya manusianya dan merupakan faktor penting dalam menggerakkan kinerja organisasi yang tentunya bergantung kepada kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan tingkat keinginan untuk pindah (*turn over intention*).

Turnover intention atau keinginan untuk keluar merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi

baik organisasi skala besar ataupun kecil. *Turnover* mengarah kepada perpindahan karyawan dan berdampak bagi organisasi sedangkan *turnover intention* merujuk kepada bentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan dalam arah memikirkan hubungan masa depannya dengan organisasi ditempatnya bekerja. *Turnover intention* mengarah pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya. *Turnover intention* akan berdampak kerugian bagi organisasi karena berkurangnya aset manusia berbakat (Khanin, 2013). Selain itu, keinginan untuk berpindah ini juga akan mempengaruhi kinerja organisasi dimana akan juga berdampak bagi penggantian karyawan dan penggantian biaya pelatihan yang telah dikeluarkan oleh organisasi. Keinginan untuk berpindah juga didasari oleh kepemimpinan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bawdy & Manal dalam Kevin (2017) Karyawan akan lebih cenderung bertahan disuatu organisasi apabila memiliki pemimpin yang dapat membuat karyawan nyaman berada didalam lingkungan organisasi tersebut begitu pula sebaliknya keinginan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat apabila pemimpin mereka tidak memberikan kenyamanan bagi mereka untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan permasalahan yang terlihat, dalam

penelitian ini peneliti ingin mengkaji “apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT. Massindo Karya Prima Pekanbaru

KAJIAN TEORITIS

Keinginan untuk keluar atau berpindah dari organisasi seringkali disebut dengan sesuatu hal yang dapat merugikan organisasi. *Turnover* merugikan organisasi, apabila terjadi peningkatan biaya sumber daya manusia terkait dengan proses seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan baru (Staw dalam Kuean dkk, 2010). Selain itu, keluarnya seorang karyawan dalam organisasi dapat mempengaruhi kemampuan karyawan lain yang masih berada dalam organisasi tersebut karena adanya saling ketergantungan dalam peran kerja (Staw dalam Kuean dkk, 2010).

Ajzen dan Fishbein (dalam Calisir, 2011) mengatakan bahwa Perilaku keinginan atau intensi untuk keluar dapat digunakan untuk mengetahui kecenderungan perilaku seseorang melalui motivasi yang tampak dalam dirinya. Motivasi ini diartikan sebagai seberapa besar usaha seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan seberapa keras usaha yang dilakukannya untuk mewujudkan tindakan tersebut. Jika karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari pekerjaannya maka ia akan berusaha keras untuk keluar dari pekerjaannya dengan mencari peluang pekerjaan di tempat lainnya.

Khatri dkk dalam Lee dkk, (2010) menyatakan bahwa ada tiga penyebab karyawan ingin keluar atau pindah dari organisasi. Tiga penyebab tersebut adalah: (1) faktor demografi, (2) faktor yang dapat dikendalikan seperti gaji, kondisi kerja, supervisi atau pemimpin, komitmen organisasional, keadilan distributif, dan keadilan prosedural, (3) faktor yang tidak dapat dikendalikan seperti tersedianya alternatif pekerjaan, tersedianya peluang kerja pada karyawan, dan tersedianya harapan kerja.

Bedeian dkk. (dalam Wang dkk., 2010) berpendapat bahwa keinginan untuk

keluar merupakan pendorong yang paling kuat dan terkait langsung dengan perilaku *turnover*. Walaupun keinginan untuk keluar tidak secara langsung mempengaruhi dan menggantikan *turnover* yang sebenarnya tetapi keduanya memiliki keterkaitan yang sangat erat (Dalton dkk. dalam Liu dkk, 2010).

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, salah satu penyebab terjadinya keinginan untuk berpindah atau keluar salah satunya adalah faktor supervisi atau pimpinan didalam organisasi tersebut. Pimpinan merupakan salah satu faktor krusial bagi karyawan yang mentebakkan karyawan merasa aman dan nyaman untuk tetap berada didalam organisasi.

Menurut Menurut Kartono dalam Suwatno (2011) Pemimpin merupakan seorang yang memiliki superioritas tertentu dimana superioritas tersebut membuat seorang pemimpin mempunyai Kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain yaitu bawahannya dalam melakukan usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin juga merupakan seseorang yang dapat mengendalikan entitas-entitas yang berada didalam organisasi. Hemphill dalam Thoha, 2012 berpandangan bahwa pemimpin dapat mengendalikan dan membuat suatu inisiatif untuk bertindak dalam rangka menghasilkan suatu pola yang konsisten untuk mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama didalam organisasi.

Menurut Abbasi dan Hollman dalam Iskandar dkk (2015) pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri. Hubungan yang tidak baik yang terjadi antara karyawan dengan pemimpinnya menyebabkan karyawan mempunyai keinginan lebih besar untuk keluar dari organisasi

METODE

Penelitian ini dilaksanakan terhadap karyawan PT. Massindo Karya Prima

Pekanbaru sebanyak 34 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana keseluruhan karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X) dan *Turnover Intention* (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu regresi sederhana. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden dan data sekunder dari berbagai referensi terkait. Metode pengumpulan data primer yang digunakan yaitu kuesioner atau angket, sedangkan metode pengukurannya menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari responden tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Jawaban dari setiap butir pernyataan disediakan lima alternatif jawaban dan penilaian untuk masing-masing alternatif jawaban diberikan bobot (skor): (a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1; (b) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2; (c) Netral (N) dengan skor 3; (d) Setuju (S) dengan skor 4; dan (e) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 untuk pernyataan *favorable* sedangkan untuk pernyataan *Unfavorable* bobot (skor) (a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 5, Tidak Setuju (TS) skor 4, Netral (N) skor 3, Setuju (S) skor 2 dan Sangat Setuju (1). Kuesioner berisi pernyataan indikator dari masing-masing variable dimana variabel Kepemimpinan (X) memiliki 8 butir pernyataan sedangkan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) berisi 6 butir pernyataan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.”

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 34 sampel yaitu karyawan PT. Massindo Karya Prima didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Responden terbanyak adalah Laki-laki yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase 82.4% sedangkan responden

perempuan sebanyak 6 orang dengan persentase 17.6%

2. Tanggapan responden untuk variable Kepemimpinan (X) memiliki nilai rata-rata 3.65 sedangkan variable *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai rata – rata 3.02
3. Berdasarkan hasil uji instrument maka didapat uji validitas, reabilitas dan normalitas sebagai berikut:

Uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X)

Pernyataan	rhitung	rtabel	keterangan
Item 1	0.505	0.349	Valid
Item 2	0.714	0.349	Valid
Item 3	0.868	0.349	Valid
Item 4	0.713	0.349	Valid
Item 5	0.893	0.349	Valid
Item 6	0.832	0.349	Valid
Item 7	0.831	0.349	Valid
Item 8	0.952	0.349	Valid

Uji validitas untuk variabel *Turnover Intention* (Y)

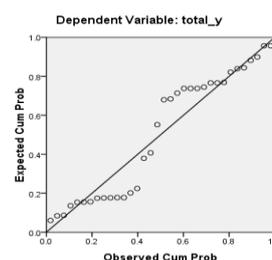
Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Item 1	0.690	0.349	Valid
Item 2	0.860	0.349	Valid
Item 3	0.753	0.349	Valid
Item 4	0.738	0.349	Valid
Item 5	0.805	0.349	Valid
Item 6	0.394	0.349	Valid

Uji reliabilitas

Variabel	Uji reliabilitas	Keterangan
X	0.916	Reliabel
Y	0.811	Reliabel

Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari data diatas dapat terlihat bahwa data terdistribusi normal karena berada disekitar garis diagonal.

Uji regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.010		8.908		.000
Kepemimpinan	-.338	.105	-.494	-3.216	.003

a. Dependent Variable: turnover intention

Hasil Uji regresi sederhana dalam penelitian ini menyatakan bahwa $Y = 28.010 - 0.038x$ yang berarti bahwa jika faktor kepemimpinan diabaikan maka keinginan karyawan untuk berpindah atau nilai *turnover Intention* sebesar -0.036 namun jika variabel kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka akan menurunkan tingkat keinginan untuk keluar atau pindah sebesar 0.036 karena menunjukkan arah negatif.

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan nilai thitung sebesar -3.218. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan menjadi lebih baik maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah dan keluar dari karyawan demikian juga sebaliknya jika kepemimpinan menjadi lebih buruk atau tidak baik maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari dalam organisasi. Penelitian ini berpengaruh signifikan dimana nilai signifikansinya sebesar $0.003 < 0.05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari penelitian diatas didapatkan pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* sebesar 24.4 % sedangkan sisanya sebesar 75.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti motivasi, komitmen organisasi dan lainnya.

SIMPULAN

Dari penelitian diatas terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap

keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari organisasi. Semakin baik seorang pemimpin baik dalam mengambil keputusan secara adil dan memperlakukan karyawan sesuai dengan aturan yang baik maka akan menyebabkan karyawan menjadi nyaman dan aman dalam bekerja tanpa memiliki rasa atau keinginan untuk meninggalkan organisasi demikian pula sebaliknya pemimpin yang tidak adil dan tidak dapat memberikan solusi dan kenyamanan bagi karyawannya menyebabkan karyawan ingin segera meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang sesuai.

DAFTAR RUJUKAN

- Bawdy El, Tarek A., Bassiouny, M. (2014). *Employee Engagement as a Mediator Between Transformational Leadership and Intention to Quit. Journal of Management, 12 (1)*.
- Calisir, F., Gumussoy, C.A., and Iskin, I. 2011. *Factors Affecting Intention to Quit among IT Professionals in Turkey. Personnel Review, Vol. 40, No. 4, pp. 514-533*.
- Cooper R.D. and Schindler, S.P. 2011. *Business Research Method. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill*.
- Currall, S.C., Towler, A.J., Judge, T.A., and Kohn, L. 2005. *Pay Satisfaction and Organizational Outcomes. Personnel Psychology, Vol. 58, pp. 613-640*.
- Davis, K. 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior. Sixth Edition. New York: McGraw-Hill*.
- Foon, Y.S., Leong, L.C., Osman, S., and Yin-Fah, B.C. 2010. *An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 8, pp. 57-64*.
- Foote, D.A. Temporary Workers. 2004. *Managing the Problem of Unscdeduled Turnover. Management Decision. Vol. 42, No.8, pp 963-973*.
- Handoko, H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*.

Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.

- Iskandar, Syarief., Sri marhanah., A>H Galih Kusumah, 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan department *front office* Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio Bandung. *Jurnal Manajemen Resort and Leisure* Vol 12 No.2
- Kuean, W.L., Khin, E.W.S and Kaur S. 2010. *Employees' Turnover Intention to Leave: The Malaysian Contexts. The South East Asian Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, pp. 93-110.
- Lee, W., Joo, H., and Johnson, W.W. 2009. *The Effect of Participatory Management in Internal Stress, Overall Job Satisfaction, and Turnover intention among Federal Probation Officers. Academic Research Library*, Vol.73, No.1, pp. 33- 47.
- Lee, T., Chen, S., Wang, S., and Dadura, A. 2010. *The Relationship between Spiritual Management and Determinants of Turnover intention. European Business Review*, Vol. 22, No. 1, pp. 102-116.
- Rekha, K.R.S and Kamalanabhan, T.J. 2010. A Three-dimensional Analysis on Turnover Intention among Employees on ITES/BPO Sector. *South Asian Journal of Management*, Vol. 17, No. 3, pp. 85-103.
- Robbins, S.P and Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitati, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wang, C.Y., Chen, M.H, Hyde, B., and Hsieh, L. 2010. *Chinese Employees' Work Values and Turnover Intentions in Multinational Companies: The Mediating Effect of Pay Satisfaction. Social Behaviour and Personality*, Vol. 38, No. 7, pp. 871-894.