

## ABSTRAK

### **Muhamad Rizal Akbar (1168020175): Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung)**

Tingginya *turnover intention* di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas. Selain itu *turnover intention* juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Salah satu faktor yang disinyalir dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yakni gaya kepemimpinan transformasional/transaksional dan komitmen organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, 2) pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*, 3) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, 4) pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, 5) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, 6) pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, 7) pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*.

Menurut (Burns dalam Ivansyah, 2019) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi; Kepemimpinan transaksional menurut dalam merupakan pemimpin yang memotivasi para pengikut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih fokus pada hubungan pemimpin dan bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya (Masaong & Tilone dalam Fitriyah, 2017); Menurut (Allen & Meyer, 1996) komitmen organisasi adalah perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi; Menurut (Harninda dalam Maryati, 2013), *turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai suatu fenomena. Penelitian kuantitatif menggunakan logika deduktif yakni berpikir dari hal yang umum menuju hal yang khusus. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh yakni menjadikan populasi menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi sederhana dan uji sobel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan sig  $\alpha$  terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan t hitung (-4,421) dan sig  $\alpha$  0,00. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif dan sig  $\alpha$  terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan t hitung (-3,934) dan sig  $\alpha$  0,00. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sig  $\alpha$  terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan t hitung (5,681) dan sig  $\alpha$  0,00. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan sig  $\alpha$  terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan t hitung (6,857) dan sig  $\alpha$  0,00. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan sig  $\alpha$  terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan t hitung (-4,772) dan sig  $\alpha$  0,00. Komitmen organisasi memediasi parsial (*partially*) hubungan negatif dan sig  $\alpha$  gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* dengan hasil uji sobel (-3,647). Komitmen organisasi memediasi penuh (*fully*) hubungan negatif dan sig  $\alpha$  gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* dengan hasil uji sobel (-3,916).

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention***