

TURN OVER INTENTION: DOES LEADERSHIP PLAY A ROLE?

TURN OVER INTENTION: APAKAH KEPEMIMPINAN MEMILIKI PERAN?

Dina Ayu Shintia¹, Anwar Mansyur²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

dinaayushintia@mhs.unisbank.ac.id¹, a.n.mansyur@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to analyze transformational leadership, servant leadership and empowering leadership on turn over intention. The method used is quantitative with descriptive statistics. Sampling was carried out using a saturated sampling technique totaling 120 respondents. The data collection technique was carried out using survey techniques by distributing questionnaires. Data analysis in this research is regression analysis using the SPSS 25 program. The research results show that transformational leadership has no significant effect on turnover intention, servant leadership has no significant effect on turnover intention, empowering leadership has no significant effect on turnover intention.

Keywords : *Transformational Leadership, Servant Leadership, Empowering Leadership, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformational leadership, servant leadership dan empowering leadership terhadap turnover intention. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan statistik deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh berjumlah 120 responden. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan teknik survei dengan cara distribusi kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, servant leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, empowering leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan yang Melayani, Kepemimpinan yang Memberdayakan, Niat Berpindah*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuannya mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya bagi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia, diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan bimbingan yang baik, memahami kebutuhan dan aspirasi anggota tim, serta untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Banyak orang meninggalkan pekerjaannya karena kepemimpinan yang buruk. Hal ini menunjukkan betapa

pentingnya kepemimpinan dalam organisasi saat ini. Jenis kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan efektif. Kepemimpinan yang tepat sangatlah krusial untuk menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan efektif. Kepemimpinan yang baik juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Riaz & Haider, 2010)

Kepemimpinan merupakan alat penting dalam manajemen yang memungkinkan pemimpin mencapai hasil terbaik dengan sumber daya yang minimal.

Robbins & Coulter (2010) mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang mampu memengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial.

Menurut Amankwaa & Anku-Tsede (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan.

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan karena kinerjanya dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang memiliki wewenang dan posisi yang tinggi. Namun, jika seorang pemimpin belum berhasil memaksimalkan potensi karyawannya maka pencapaian yang diperoleh pemimpin tersebut belum optimal. Sebagai seorang pemimpin, sudah menjadi tanggung jawab untuk lebih efektif mengelola tugas-tugas dan menjalin hubungan interpersonal yang kuat demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkannya. Hubungan yang harmonis antara seorang pemimpin dan bawahannya menjadi kunci kesuksesan. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi turnover intention karyawan. Tingginya tingkat turnover intention (keinginan untuk keluar dari pekerjaan) pada karyawan merupakan isu penting bagi organisasi. Hal ini dapat berdampak signifikan pada produktivitas, biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, serta kelangsungan operasional perusahaan.

Menurut Avolio & Bass (1995) dalam "Journal of Applied Psychology" menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan sangatlah penting. Karyawan yang merasa didukung dan diperhatikan oleh pemimpinnya cenderung memiliki niat berpindah yang lebih rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Turnover Intention: Apakah Kepemimpinan Memiliki Peran?"

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Robbins & Coulter (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Pola perilaku ini dapat diamati dalam berbagai aspek, seperti cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugasnya. Robbins & Coulter juga menekankan bahwa gaya kepemimpinan tidak bersifat statis. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dan konteksnya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Rasa saling percaya dan loyalitas merupakan elemen penting dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya (Khan et al., 2015).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Riggio (2006) Gaya Kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal
Dengan menggunakan indikator ini, para pemimpin transformasional mampu mempengaruhi anggota tim kerja dan menginspirasi bawahannya. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk bertindak sebagai teladan dan bawahannya untuk menghormati, mengagumi, dan mempercayai pemimpinnya. Pemimpin dipandang oleh bawahannya sebagai pemimpin yang memiliki "kemampuan, ketekunan, dan tekad yang luar biasa".
2. Motivasi inspirasional
Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya dengan menetapkan standar tinggi dan tujuan

yang bermakna bagi bawahannya, serta menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya dengan menetapkan standar tinggi dan tujuan yang bermakna bagi bawahannya, serta menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Stimulasi intelektual
Pemimpin transformasional membuat bawahannya melihat masalah dengan cara baru dan dari sudut yang berbeda. Pemimpin transformasional ingin bawahannya menjadi inovatif, kreatif, dan pemecah masalah. Pemimpin ini tidak akan mengkritik bawahannya karena perbedaan cara pandang dengan pemimpinnya, dan terutama pemimpin tidak akan pernah mengkritik bawahannya di depan umum.
4. Pertimbangan Individual
Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus kepada bawahannya secara individu dengan meluangkan waktu untuk melatih atau mengajar mereka. Para pemimpin ini menyadari kebutuhan individu para bawahannya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Servant (Kepemimpinan yang Melayani)

Kepemimpinan yang melayani bukan hanya tentang mencapai target dan kinerja, tetapi lebih fokus pada aspek moral, emosional, dan hubungan dalam kepemimpinan yang beretika (Bolden & Gosling, 2006). Motivasi utama pemimpin yang melayani adalah untuk membantu pengikutnya berkembang dan menjadi pemimpin yang melayani lainnya. Pemimpin yang melayani saling bertukar nilai-nilai dan pengetahuan melalui pemodelan dan dialog. Tujuannya adalah untuk mencapai kebutuhan kedua belah pihak dan organisasi secara keseluruhan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Servant (Kepemimpinan yang Melayani)

Menurut Frick (2004) menjelaskan bawa ada 10 dimensi utama kepemimpinan servant:

1. Panggilan Altruistik
Pemimpin memiliki hasrat kuat untuk membawa perubahan positif bagi kehidupan orang lain, mengutamakan kebutuhan mereka, dan berusaha keras memenuhinya.
2. Empati
Pemimpin mampu memahami perasaan dan sudut pandang orang lain, melihat dunia dari perspektif mereka, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.
3. Penyembuhan
Pemimpin membantu orang lain mengatasi masalah, menciptakan lingkungan aman dan suportif, serta membantu mereka mencapai potensi penuh.
4. Pengaruh Persuasif
Pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain, membangun kepercayaan dan rasa hormat, dan mempengaruhi tanpa paksaan.
5. Penatalayanan
Pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan orang lain, mengelola sumber daya dengan bijak, dan menjaga lingkungan untuk generasi mendatang.
6. Pelatihan
Pemimpin membantu orang lain mengembangkan keterampilan dan bakat, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan.
7. Fasilitasi
Pemimpin membantu orang lain bekerja sama secara efektif, menciptakan lingkungan kolaboratif, dan mendukung pengambilan keputusan bersama.
8. Membangun Komunitas
Pemimpin menciptakan rasa kebersamaan dan kekompakan, mendorong rasa saling menghormati dan menghargai, serta membangun kepercayaan dan kerjasama.
9. Mendengarkan Otentik

Pemimpin mendengarkan dengan penuh perhatian dan tanpa prasangka, berusaha memahami apa yang dikatakan orang lain, dan menunjukkan empati dan pengertian.

10. Kerendahan Hati

Pemimpin menyadari keterbatasan diri, terbuka untuk belajar dari orang lain, dan selalu mengutamakan kebutuhan orang lain.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Empowering (Kepemimpinan yang Memberdayakan)

Gaya kepemimpinan empowering menurut Huang et al., (2010) adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada kepercayaan bahwa karyawan memiliki potensi untuk berkembang dan berkontribusi secara signifikan bagi organisasi. Pemimpin empowering mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, mengekspresikan ide-idenya, dan mengambil risiko.

Indikator Gaya Kepemimpinan Empowering (Kepemimpinan yang Memberdayakan)

Mendiburu & Aranda (2004) mengidentifikasi enam indikator utama gaya kepemimpinan empowering:

1. Delegasi
Pemimpin mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, memberikan mereka otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri.
2. Pemberian Kekuasaan
Pemimpin memberi karyawan wewenang untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan tanpa harus selalu meminta persetujuan terlebih dahulu.
3. Partisipasi
Pemimpin mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, menghargai ide dan masukan mereka.

4. Komunikasi

Pemimpin berkomunikasi secara terbuka dan transparan dengan karyawan, memastikan mereka mengetahui tujuan, kemajuan, dan ekspektasi.

5. Dukungan

Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan, membantu mereka mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan mereka.

6. Kepercayaan

Pemimpin menunjukkan kepercayaan kepada karyawan, yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang positif.

Pengertian Turnover Intention (Niat berpindah)

Menurut Cropanzano et al., (2013), *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan atau niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi mereka dalam waktu dekat. Menurut Dewi & Mansyur (2022) niat berpindah mengacu pada tiga elemen spesifik dalam proses kognisi penarikan diri (yaitu pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan kemudian niat untuk berhenti). Pergantian niat, sebaliknya, diartikan sebagai "pertimbangan, keinginan, keinginan, atau niat perilaku seorang karyawan untuk meninggalkan atau meninggalkan organisasi tertentu. Ada dua belas alasan utama bagi karyawan untuk meninggalkan jabatannya. Diantaranya adalah perilaku kasar, ketidakseimbangan kehidupan kerja, ketidakmampuan memenuhi harapan, ketidakselarasan karyawan, perasaan diremehkan, kurangnya pembinaan dan umpan balik, kurangnya kemampuan mengambil keputusan, keterampilan yang tidak memadai, ketidakstabilan organisasi, stagnasi, kurangnya peluang pertumbuhan dan kurangnya imbalan.

Indikator Turnover Intention

Menurut Cropanzano et al. (2013) terdapat tiga indikator utama untuk mengukur *Turnover Intention*:

1. Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan Saat ini
Indikator ini mengukur seberapa besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.
2. Pertimbangan untuk Mencari Pekerjaan Baru
Indikator ini mengukur seberapa besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.
3. Keyakinan Menemukan Pekerjaan Baru
Indikator ini mengukur seberapa yakin karyawan dapat menemukan pekerjaan

Servant leadership dan Turnover Intention

Hasil penelitian dari Yuan & Yang (2021) menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* secara negatif mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan menurut penelitian Nugroho et al. (2024) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H2: Mengkoreksi Servant Leadership terhadap Turnover Intention

Empowering leadership dan Turnover Intention

Dari hasil penelitian Pinandito & Savira (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *empowering leadership* dan intensi *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian Anggraeni et al. (2022) yang menyatakan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

H3: Mengkoreksi Empowering Leadership terhadap Turnover Intention

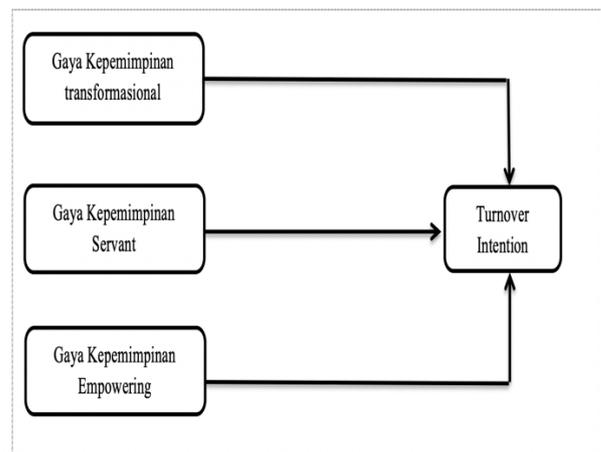
baru jika mereka memutuskan untuk keluar.

Transformational Leadership dan Turnover Intention

Karyawan yang memiliki pemimpin transformasional cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi. Lim et al (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Dewi & Mansyur (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: Mengkoreksi Transformational leadership terhadap Turnover Intention

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Gaya Kepemimpinan Transformational tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

H2: Gaya Kepemimpinan Servant tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

H3: Gaya Kepemimpinan Empowering tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji suatu masalah dari suatu fenomena, dan melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam suatu masalah. Kaitan atau hubungan yang dimaksud dapat berupa hubungan kausalitas maupun fungsional.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan jumlah sampel sebanyak 120, yang didapatkan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi yang ada dimasukkan menjadi objek penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data berupa survei dengan distribusi kuesioner melalui link google form dengan

mengacu pada skala likert, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 skala jawaban, mulai dari score 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan score 5 untuk jawaban sangat setuju.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25, dengan tahapan pengujian mencakup uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis (Hair et al., 2019) menjelaskan bahwa validitas merupakan sejauh mana suatu pengukuran secara akurat mencerminkan tujuan penelitian. Uji validitas menggunakan besaran *KaiserMeyerOlkin* (KMO) $> 0,8$ dan standar loading factor dengan nilai $> 0,5$. Sedangkan uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,80$. Uji model meliputi koefisien determinasi (R^2) dan uji F dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dan uji hipotesis dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi dan lama bekerja. Deskripsi responden disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 1. Deskripsi Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASE
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	39%
Perempuan	73	61%
Usia		
20-25 tahun	101	84%
26-30 tahun	13	11%
31-35 tahun	1	1%
36-40 tahun	5	4%
Divisi		
Crew	38	32%
Staff	68	57%
Area Coordinator	5	4%

Area Manager	9	8%
Lama Bekerja		
0-5 tahun	107	89%
6-10 tahun	7	6%
11-15 tahun	3	3%
Lebih dari 15 tahun	3	3%

Uji Validitas

Hair et al (2019) menjelaskan bahwa validitas merupakan sejauh mana suatu pengukuran secara akurat mencerminkan tujuan penelitian, validitas berkaitan dengan seberapa baik konsep didefinisikan oleh variabel. Uji validitas

menggunakan besaran *KaiserMeyerOlkin* (KMO) diatas 0,8 dan standar *loading factor* dengan nilai > 0,5.

Hasil uji validitas menggunakan program SPSS 25 disajikan dalam bentuk tabel bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Komponen				Keterangan
			1	2	3	4	
Tranformasional Leadership (X1)	X1.2	0,898		0,722			Valid
	X1.3			0,719			Valid
	X1.4			0,696			Valid
	X1.5			0,679			Valid
	X1.6			0,655			Valid
	X1.7			0,767			Valid
	X1.13			0,646			Valid
	X1.14			0,547			Valid
	X1.15			0,641			Valid
	X1.17			0,662			Valid
Servant Leadership (X2)	X2.2	0,898	0,637				Valid
	X2.5		0,792				Valid
	X2.6		0,745				Valid
	X2.7		0,816				Valid
	X2.9		0,580				Valid
	X2.10		0,531				Valid
	X2.11		0,725				Valid
	X2.12		0,672				Valid
	X2.13		0,729				Valid
	X2.14		0,636				Valid
	X2.15		0,714				Valid
X2.16	0,778				Valid		
X2.17	0,750				Valid		
Empowering Leadership (X3)	X3.12	0,898				0,676	Valid
	X3.13					0,683	Valid
	X3.14					0,685	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,898			0,829		Valid
	Y.2				0,896		Valid
	Y.3				0,837		Valid
	Y.4				0,822		Valid
	Y.5				0,796		Valid

Sumber : Olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai KMO > 0,8 dan nilai *loading factor* > 0,5. Maka data dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis faktor.

Reliabilitas diukur dengan *Cronbach Alpha*, dimana sebuah konstruk atau variable dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,80. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Alpha	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Transformational Leadership	0,80	0,916	Reliabel
Servant Leadership	0,80	0,947	Reliabel
Empowering Leadership	0,80	0,883	Reliabel
Turnover Intention	0,80	0,903	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil uji reliabilitas untuk variabel *transformational leadership*, *servant leadership*, *empowering leadership* dan *turn over intention* menunjukkan nilai

cronbach's alpha > 0,80 dinyatakan reliabel. Maka data memadai untuk diuji dalam hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Uji Model		Uji Hipotesis		Keterangan
	<i>Adjust R square</i>	(F) Sig	Beta	Sig	
Transformasional Leadership	0,049	0,000	0.069	0,608	Ditolak
Servant Leadership			0.005	0,972	Ditolak
Empowering Leadership			0,216	0,102	Ditolak

Sumber : Olah data SPSS 2025

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2006). Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *adjust R square* atau koefisien determinasi (R²) sebesar 0,049 = 4,9%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel *transformational leadership*, *servant leadership*, *empowering leadership* sebesar 4,9% terhadap variabel *turnover intention*.

Uji F

Kriteria hipotesis dapat diterima ketika nilai signifikansi < 0,05. Berdasarkan tabel 3 nilai signifikansi (sig) pada uji F adalah 0,000 < 0,05 hal ini berarti *transformational leadership*, *servant leadership*, *empowering leadership* terhadap *turnover intention* dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji t

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel *transformational leadership* menunjukkan nilai signifikansi 0,608 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *transformational leadership* tidak

- berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H1 ditolak.
2. Variabel *servant leadership* menunjukkan nilai signifikansi $0,972 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H2 ditolak.
 3. Variabel *empowering leadership* menunjukkan nilai signifikansi $0,102 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *empowering leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H3 ditolak.

Transformational Leadership terhadap Turnover Intention

Menurut Park & Pierce (2020) dalam penelitiannya *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Gaya kepemimpinan transformasional mungkin tidak sesuai dengan semua orang. Beberapa karyawan mungkin lebih termotivasi oleh faktor-faktor lain, seperti stabilitas kerja, gaji yang tinggi, atau keseimbangan antara kehidupan kerja. Alasan lain misalnya karyawan dengan kepribadian tertentu mungkin kurang cocok dengan gaya kepemimpinan yang visioner dan inspiratif. Meskipun pemimpin transformasional dapat menginspirasi karyawan, mereka juga perlu memberikan komunikasi dan dukungan yang jelas dan konsisten. Kurangnya hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa bingung, frustrasi, dan tidak dihargai.

Servant Leadership terhadap Turnover Intention

Menurut Yuan & Yang (2021) menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* secara negatif mempengaruhi *turnover intention*. Selaras dengan hasil

penelitian yang menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ada beberapa alasan kenapa karyawan keluar dari pekerjaannya meskipun memiliki pemimpin yang melayani. Kemungkinan pertama, karyawan mungkin memiliki tujuan dan nilai yang berbeda dengan pemimpin atau organisasi. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan tidak terhubung dengan pekerjaan mereka. Kemungkinan kedua, karyawan mungkin merasa mereka bekerja terlalu keras atau tidak memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Ketiga, karyawan mungkin merasa mereka tidak memiliki kesempatan untuk berkembang atau belajar di tempat kerja. Hal ini dapat menyebabkan bosan dan stagnasi. Dan yang terakhir karyawan mungkin merasa mereka tidak dihargai atau diakui atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan tidak dihargai.

Empowering Leadership terhadap Turnover Intention

Menurut Pinandito & Savira (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *empowering leadership* dan intensi *turnover intention*. Selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *empowering leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Alasan kenapa *turnover intention* terjadi meskipun memiliki kepemimpinan yang memberdayakan. Pertama, karyawan mungkin merasa bahwa nilai dan budaya perusahaan tidak sesuai dengan nilai dan budaya mereka sendiri. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kedua, Budaya perusahaan yang tidak mendukung komunikasi dan kolaborasi yang terbuka dapat membuat karyawan merasa terisolasi dan tidak dihargai. Ketiga, Konflik interpersonal dengan rekan kerja atau atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak

menyenangkan dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *transformational leadership*, *servant leadership* dan *empowering leadership* terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan. Pertama, *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan H1 ditolak.

Kedua, bahwa *servant leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan H2 ditolak.

Ketiga, bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan H3 ditolak.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan tidak mempengaruhi *turnover intention*. Artinya bahwa tingginya tingkat *turnover intention* tidak ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan melainkan dari karyawannya sendiri dimana mayoritas yang bekerja di perusahaan tersebut yaitu perempuan yang masih terbilang masih muda atau berada pada generasi gen Z. Tingginya *turnover intention* terjadi setelah karyawan sudah berada pada posisi staff yang dimana masa bekerjanya masih terbilang masih muda.

Disarankan untuk kedepannya pada PT Sumber Alfaria bisa mempertimbangkan untuk menyamakan banyaknya karyawan antara laki-laki dan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Amankwaa, A., & Anku-Tsede, O. (2015). Linking Transformational Leadership to Employee Turnover: The Moderating Role of Alternative Job

Opportunity. *International Journal of Business Administration*, 6, 19–29. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:53346365>

Anggraeni, D. S., Suciariani, S., & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis Pengaruh Organizational Resilience, Job Satisfaction, Organizational Learning Culture, dan Turnover Intention Terhadap Business Performance Pada Perusahaan Pertamina. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(9), 4151-4163.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Taylor & Francis Group. <https://books.google.co.id/books?id=EIXoPPZkd1wC>

Bolden, R., & Gosling, J. (2006). Leadership Competencies: Time to Change the Tune? *Leadership*, 2, 147–163. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:14019011>

Cropanzano, R., Becker, W. J., Van Wagoner, P., & Keplinger, K. (2013). Emotional Labor Within Teams: Outcomes of Individual and Peer Emotional Labor on Perceived Team Support, Extra-Role Behaviors, and Turnover Intentions. In *Group and Organization Management* (Vol. 43, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/1059601117707608>

Dewi, S. R., & Mansyur, A. (2022). Turnover intention: Effect of leadership style and reward. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 278–288. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/663>

- Frick, D. M. (2004). *Robert K. Greenleaf: A Life of Servant Leadership*. Berrett-Koehler Publishers. <https://books.google.co.id/books?id=QpJFsKdlxi4C>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
- Hair, J. F., Manley, S. C., Williams, R. I., & ... (2019). Entrepreneurial Orientation and Firm Financial Performance: The Importance Of Considering Intra-Organization Social Capital. *American Journal of ...*, January 2020. <https://aje.scholasticahq.com/article/38301.pdf>
- Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Khan, M. S., Khan, I., Afaq Qureshi, Q., Muhammad Ismail, H., Rauf, H., Latif, A., & Tahir, M. (2015). The Styles of Leadership: A Critical Review. *Public Policy and Administration Research*, 5(3), 2225–2972.
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). *The Impact Of Leadership On Turnover Intention: The Mediating Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:227444991>
- Mendiburu, & Aranda. (2004). *Leadership and Management Development in Education. Education Leadership for Social Change*.
- Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Dprd Diy. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 23–34. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v11i1.5313>
- Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108(November 2019), 104624. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 8(2), 278. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.76719>
- Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of Transformational and Transactional Leadership On Job Satisfaction And Career Satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1, 29–38. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:10729541>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). *Management*. Pearson Prentice Hall. https://books.google.co.id/books?id=1_0JAQAAMAAJ
- Yuan, H., & Yang, Z. (2021). The Impact of Inclusive Leadership on Employees' Innovative Behaviors: The Mediation of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01803>