UNTAR
Universitas Tarumanagara

UNTAR untuk INDONESIA

SURAT TUGAS
Nomor: 124-R/UNTAR/PENELITIAN/VI/2022

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

MEI IE, S.E., M.M.

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian/publikasi ilmiah dengan data sebagai berikut:

Judul	:	Peran gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, dan stres kerja terhadap turnover intention
Nama Media	:	Jurnal Manajemen Maranatha
Penerbit	:	Universitas Kristen Maranatha
Volume/Tahun	:	Vo. 22 No. 2
URL Repository	:	https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/5433

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

01 Juni 2023
Rektor

Prof. Dr. Ir. AGUSTINUS PURNA IRAWAN

Print Security : 8fdebde8d2b4e48afa680cc64a933eb0

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.

Volume 22, Nomor 2, Mei 2023

ISSN 1411 - 9293
e-ISSN 2579 - 4094

JURNAL MANAJEMEN MARANATHA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK *GREEN BUYING BEHAVIOR* TAS BELANJA RAMAH LINGKUNGAN
Tristan Adi Nugraha dan Yasintha Soelasih

DRIVERS OF GREEN BRAND EXPERIENCE AND ITS IMPACT ON PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOURAL INTENTIONS
Sucipto Asan dan Ferdi Antonio

FAKTOR-FAKTOR PENENTU NIAT BELI PRODUK PAKAIAN
Vinka Vanlia Sianata dan Keni Keni

FAKTOR PENENTU LOYALITAS PENUMPANG KERETA API ANTARKOTA LINTAS PULAU JAWA
Hernita Effendi dan Yenita Yenita

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
Gabrielle Tania Suhardi dan Mei Ie

ECO-LABEL, KEPEDULIAN LINGKUNGAN, DAN PERILAKU PEMBELIAN HIJAU: SEBUAH SUDUT PANDANG GENERASI Z TENTANG SEMEN RAMAH LINGKUNGAN
Putri Rahmi Mardius, Sulastri Sulastri, Muchsin Saggaf Shihab, dan Yuliani Yuliani

PERGESERAN STRUKTUR JANGKAR KARIR DOMINAN: BUKTI PADA KARYAWAN MEDIA CETAK
Meiliani Meiliani, Raga Arie Sagita Nugroho, dan Jahja Hamdani Widjaja

MINAT BELI *SKINCARE*: PERAN *ELECTRONIC WORD OF MOUTH* DI TIKTOK
Alodia Lastri Dwiputri dan Syahputra Syahputra

PERANAN *SENSORY MARKETING* SEBAGAI PREDIKTOR *REVISIT INTENTION* MELALUI *CUSTOMER EMOTIONS* DI RAILWAY COFFEE
Felix Fernando dan Fransisca Mulyono

J. Mnj Maranatha	Vol. 22	No. 2	Hlm. 121 - 236	Bandung Mei 2023	ISSN 1411–9293 e-ISSN 2579–4094

Editorial Team

Editor in Chief

- Ida, S.E., M.M. (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/idaida), Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

Editor

- Bertha Silvia Sutejo, S.E., M.Si., CSA., CIB., CRP. (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/berthasilviasutejo), University of Surabaya

- Assoc Prof. Dr. Hery Winoto Tj., S.E., M.M., CPHR®., CHCP-A, Univ. Kristen Krida Wacana

- Dr. The Elisabeth Cintya Santosa, S.E., M.Si., Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa Semarang

- Dr. Rita, S.E., M.Si., BINUS University

- Dr. Surya Setyawan, S.E., M.Si. (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/suryasetyawan), Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

- Dr. Bram Hadianto, S.E., M.Si., Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

- Dr. Kartika Imasari Tjiptodjojo, S.E., M.M., Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

- Meily Margaretha, S.E., M.Ed. (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/meilymargaretha), Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

- Ariesya Aprillia, S.E., M.Si. (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/ariesyaaprillia), Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

Layout Editor

- Rony Setiawan, S.E., M.M. (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/ronysetiawan), Bachelor Program in Management, Maranatha Christian University

Menu

Focus and Scope (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/focusandscope)

Publication Ethics (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/publication_ethics)

Plagiarism Policy (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/plagiarism_policy)

Indexers (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/indexers)

Peer Reviewer (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/peer_reviewer)

Author Guidelines (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/about/submissions)

Contact Us (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/about/contact)

Editorial Team (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/about/editorialTeam)

Review Policy (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/review_policy)

Member of:

(https://fpjm.or.id/)

Indexers

(https://app.dimensions.ai/discover/publication?search_mode=content&and_facet_source_title=jour.1336847)

(https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/detail?id=5814)

(https://garuda.kemdikbud.go.id/journal/view/15383)

(https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=TqCqsrIAAAAJ)

(https://search.crossref.org/?q=1411-9293)

(https://www.worldcat.org/search?q=1411-9293&qt=results_page#x0%253Aartchap-format)

(https://www.base-search.net/Search/Results?type=all&lookfor=jurnal+manajemen+maranatha&ling=0&oaboost=1&name=&thes=&refid=dcresen&newsearch=1)

Template

Article Template:

(https://maranathaedu-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/ida_eco_maranatha_edu/ETBDQ6kiJ5VOt01jZ3EbGg4BBQ-7OgyLHI0SW72rdrgggw?rtime=NtLaXEvi2kg)

Author Guidelines:

(https://drive.google.com/file/d/1eJ39OI0qa0xwgnswS7pBqb54zvfYTRjB/view?usp=sharing)

Author's Biodata Form:

(https://drive.google.com/file/d/1D4NU0f-V1AkfGOZrTdm2NbF80-0W2H-e/view?usp=sharing)

Authorship Agreement Form:

(https://drive.google.com/file/d/1jQosad9WExFUkSfs8G4IYTVrB_O1T1Pd/view?usp=sharing)

Ethics Statement Form:

(https://drive.google.com/file/d/1h3PS7Co8mKge3luyTpBY8MCvKLIbJsK6/view?usp=sharing)

Tools

MENDELEY (https://www.mendeley.com)

(https://www.grammarly.com)

(https://www.turnitin.com)

Statistics

STAT COUNTER (https://statcounter.com/p12384203/?guest=1)

Information

For Readers (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/information/readers)

For Authors (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/information/authors)

For Librarians (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/information/librarians)

Developed By

Open Journal Systems (http://pkp.sfu.ca/ojs/)

Language

English (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/user/setLocale/en_US?source=%2Findex.php%2Fjmm%2Fabout%2FeditorialTeam)

Bahasa Indonesia (https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/user/setLocale/id_ID?source=%2Findex.php%2Fjmm%2Fabout%2FeditorialTeam)

Alamat Redaksi:

Jl. Prof. drg. Surya Sumantri, M.P.H. No. 65
Bandung - 40164, Jawa Barat, Indonesia
Telp: +62 22 - 201 2186 | 200 3450, ext. 1542
Fax: +62 22 - 201 5154
Email: **jurnal.manajemen@eco.maranatha.edu**

Platform &
workflow by
OJS / PKP
(https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/about/aboutThisPublishingSystem)

Volume 22, Nomor 2, Mei 2023
ISSN 1411-9293
e-ISSN 2579-4094

JURNAL MANAJEMEN MARANATHA

DAFTAR ISI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK *GREEN BUYING BEHAVIOR* TAS BELANJA RAMAH LINGKUNGAN **121-132**
Tristan Adi Nugraha dan Yasintha Soelasih

DRIVERS OF GREEN BRAND EXPERIENCE AND ITS IMPACT ON PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOURAL INTENTIONS **133-148**
Sucipto Asan dan Ferdi Antonio

FAKTOR-FAKTOR PENENTU NIAT BELI PRODUK PAKAIAN **149-168**
Vinka Vanlia Sianata dan Keni Keni

FAKTOR PENENTU LOYALITAS PENUMPANG KERETA API ANTARKOTA LINTAS PULAU JAWA **169-182**
Hernita Effendi dan Yenita Yenita

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* **183-192**
Gabrielle Tania Suhardi dan Mei Ie

ECO-LABEL, KEPEDULIAN LINGKUNGAN, DAN PERILAKU PEMBELIAN HIJAU: SEBUAH SUDUT PANDANG GENERASI Z TENTANG SEMEN RAMAH LINGKUNGAN **193-202**
Putri Rahmi Mardius, Sulastri Sulastri, Muchsin Saggaf Shihab, dan Yuliani Yuliani

PERGESERAN STRUKTUR JANGKAR KARIR DOMINAN: BUKTI PADA KARYAWAN MEDIA CETAK **203-216**
Meiliani Meiliani, Raga Arie Sagita Nugroho, dan Jahja Hamdani Widjaja

MINAT BELI *SKINCARE*: PERAN *ELECTRONIC WORD OF MOUTH* DI TIKTOK **217-226**
Alodia Lastri Dwiputri dan Syahputra Syahputra

PERANAN *SENSORY MARKETING* SEBAGAI PREDIKTOR *REVISIT INTENTION* MELALUI *CUSTOMER EMOTIONS* DI RAILWAY COFFEE **227-236**
Felix Fernando dan Fransisca Mulyono

SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan,
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

TERAKREDITASI

RISTEKDIKTI

Kutipan dari Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia
Nomor 36/E/KPT/2019
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode VII Tahun 2019
Nama Jurnal Ilmiah

Jurnal Manajemen Maranatha

E-ISSN: 25794094

Penerbit: Universitas Kristen Maranatha

Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 4

Akreditasi Berlaku Selama 5 (lima) Tahun, Yaitu
Volume 17 Nomor 1 Tahun 2018 sampai Volume 21 Nomor 2 Tahun 2022

Jakarta, 13 Desember 2019
Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan

DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN RISET DAN PENGEMBANGAN

Dr. Muhammad Dimyati
NIP. 195912171984021001

Volume 22, Nomor 2, Mei 2023, pp. 183-192. Jurnal Manajemen Maranatha, Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha.
ISSN 1411-9293 | e-ISSN 2579-4094.
https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm

Peran gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, dan stres kerja terhadap *turnover intention*

Gabrielle Tania Suhardi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11470, Indonesia
gabrielle.115170277@stu.untar.ac.id

Mei Ie*
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11470, Indonesia
meii@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Submitted: Sept 19, 2022; Reviewed: Sept 24, 2022; Accepted: Apr 14, 2023

Abstrak: *Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XYZ. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT XYZ sejumlah 50 orang responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)-SmartPLS. Penelitian ini mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional beserta perilaku kewargaan organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan pada PT XYZ. Implikasi hasil penelitian ini adalah perusahaan diharapkan dapat mengontrol tingkat turnover karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, mendorong kesadaran karyawan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasionalnya, dan juga menjaga tingkat stress karyawan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.*

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional; perilaku kewargaan organisasional; stres kerja; turnover intention*

The role of transformational leadership styles, organizational citizenship behaviors, and work stress towards turnover intention

Abstract: *The purpose of this study is to determine the effect of transformational leadership, organizational citizenship behavior, and work stress on employee turnover intention at PT XYZ. Researchers distributed questionnaires to employees at PT XYZ totaling 50 respondents using the purposive sampling method. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM)-SmartPLS. This research suggests that transformational leadership style and organizational citizenship behavior negatively affect employee turnover intention, while work stress positively affects employee turnover*

How to cite: Suhardi, G. T., & Ie, M. (2023). Peran gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *22*(2), 183-192. **https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5433**

© 2023 The Authors.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

intention at PT XYZ. The implication of this study is that companies are expected to control employee turnover rates through the application of appropriate leadership styles, encourage employee awareness to improve their organizational citizenship behavior, and also maintain employee stress levels so that company activities can run well.

Keywords: *organizational citizenship behavior; transformational leadership style; turnover intention; work stress*

PENDAHULUAN

Turnover adalah sebuah permasalahan klasik yang secara siap tidak siap akan dihadapi oleh para pengusaha, baik dari yang pemula bahkan berpengalaman. Sama halnya dengan terus berjalannya *replacement*, baik *replacement* (pergantian) yang disebabkan oleh faktor umum maupun pengunduran diri. Apabila sebuah *replacement* terjadi karena adanya faktor umur, maka sebuah perusahaan yang mengalami hal tersebut dapat melakukan upaya preventif dengan cara mengadakan persiapan kandidat-kandidat baru guna melepas kedudukan karyawan yang perlu digantikan. Jika pengunduran diri menjadi alasan adanya pergantian karyawan pada suatu karyawan, hal tersebut akan mempersulit implementasi program kerja perusahaan yang telah direncanakan dan ditetapkan (Nazenin, 2017). Tingkat *turnover* pada karyawan saat ini masih kerap menjadi pembahasaan yang paling tinggi dan penting saat ini bahkan di masa mendatang, karena pada kenyataannya sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik tanpa adanya karyawan, terutama jika perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan *track record* yang baik. Dengan adanya tingkatan *turnover* yang tinggi, hal tersebut dapat menimbulkan adanya dampak buruk bagi perusahaan. Hasil dari tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan ialah terciptanya ketidakstabilan dan ketidakpastiaan (*uncertainity*) baik dari segi biaya, waktu dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2017), karyawan yang meninggalkan perusahaan – baik secara sukarela maupun tidak – dapat menyebabkan gangguan terhadap operasional perusahaan, dinamika tim, dan kinerja unit. Alasan dari keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan pada umumnya karena adanya dua hal seperti: diberhentikan oleh perusahaan dan berhenti sendiri (Kasmir, 2018). Karyawan yang diberhentikan dari perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa alasan, contohnya karena karyawan tersebut telah memasuki masa purna kerja, mengalami kecelakaan kerja hingga cacat sewaktu bekerja dan tidak mampu lagi bekerja, atau karyawan telah melakukan suatu hal yang membuat perusahaan merasa dirugikan, contohnya terdapat kasus pencurian, penipuan, ataupun hal lainnya, sedangkan untuk berhenti sendiri artinya adalah suatu keadaan ketika seorang karyawan memutuskan untuk berhenti sesuai dengan rasa inginnya atau permohonannya atas dirinya, dalam berusaha keluar dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, tanpa adanya campur tangan pihak perusahaan atau pihak manapun. Alasan dari adanya pemberhentian karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal, contohnya seperti masalah lingkungan kerja yang kurang memadai untuk perjalanan karir karyawan, kompensasi tidak setimpal dengan pekerjaan, jenjang karir yang tidak terjamin, atau bahkan ada ketidaknyamanan lainnya. Dengan itu, menjaga sifat kompetitif di antara para karyawan dapat dilakukan sebagai upaya menurunkan tingkat terjadinya *turnover* pada sebuah perusahaan.

Terdapat sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Griffeth & Hom, 2000). Hal yang kerap menjadi alasan karyawan tinggal di perusahaan adalah karena adanya rasa nyaman pada pemimping mereka, berlaku juga sebaliknya. Jika karyawan tidak merasakan adanya kenyamanan pada pemimpinnya, maka karyawan akan ada kemungkinan memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat mereka bekerja akan meningkat (Bawdy, 2014). Dalam berinteraksi dengan karyawan, pemimpin dengan kepribadian transformasional akan mempersiapkan visi dan kemampuan sehingga karyawan terdorong dan termotivasi dalam berupaya mewujudkannya. Hubungan yang bersifat negatif antara karyawan dan pemimpin memiliki efek buruk terhadap karyawan, contohnya seperti mengurangi produktivitas kerja dan tingkat ketidakhadiran akan meningkat dan menyebabkan adanya pergantian (Hutahayan, 2019).

Tujuan dengan adanya penelitian kali ini adalah berguna dalam melihat pengaruh langsung pada variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan, dan stres

kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*), pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap *turnover intention*, serta pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.

Turnover intention

Turnover intention adalah proses mulai munculnya niat juga rencana dari karyawan-karyawan untuk dapat meninggalkan organisasi (Mathis & Jackson, 2017). Melky (2015) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah hal yang dapat berujung tindakan seperti keluarnya pegawai yang diakibatkan ketidakpuasan terhadap perusahaan, yang mau tidak mau harus diterima oleh perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu proses kognitif atau psikologis dalam berpikir merencanakan berhenti, meninggalkan, atau rasa ingin meninggalkan pekerjaan (Varshney, 2017).

Adanya *turnover intention* ditandai dengan hal yang memiliki sangkut paut dengan perilaku pada karyawan, seperti halnya meningkatnya absen ketidakhadiran karyawan tersebut, merasakan adanya rasa malas untuk melakukan aktivitas kerja, rasa keberanian yang meningkat dalam berupaya tidak menaati aturan pada lingkungan kerja, terdapat rasa berani dalam untuk tidak menerima dengan lantang atau memberikan kritik kepada atasan, maupun keseriusan dalam upaya menuntaskan segala tanggung jawabnya akan tidak seperti biasanya (Harnoto, 2018). Berdasarkan pengertian di atas, *turnover intention* adalah sebuah keadaan seseorang ingin berpindah dari pekerjaannya. Indikator *turnover intention* menurut Gyensare et al. (2017) adalah ketidakyakinan, rencana meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan, tidak nyaman, mencari pekerjaan baru, akan segera keluar, tidak suka dengan pekerjaan, dan mencari alternatif pekerjaan.

Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan situasi saat rasa peduli dimiliki oleh sang pemimpin dan memeiliki keterlibatan dalam membantu setiap anggota kelompok agar berhasil mencapai visi dan misi perusahaan (Poturak et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai suatu gaya seorang pemimpin dalam menstimulasi dan menginspirasi (untuk melakukan adanya transformasi) terhadap bawahan untuk mencapai hasil yang tidak biasanya dilakukan (Robbins & Judge, 2017). Seorang pemimpin transformasional dapat melakukan dorongan untuk memotivasi karyawan karena pemimpin mereka mempunyai pengelolaan kesan dan keahlian retorika dengan benar serta baik dalam berupaya mewujudkan visi yang ia miliki dan ingin ia capai (Hughes et al., 2018).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang mendorong motivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Gyensare et al. (2017) adalah membantu mengembangkan kreativitas karyawan, menerima saran dari karyawan, menerima motivasi dari karyawan, penyampaian visi dan misi secara jelas yang dilakukan oleh pimpinan, karyawan memiliki keumgkinan untuk mendapat contoh yang baik, serta karyawan merasa hormat kepada pimpinan.

Perilaku kewargaan organisasional

Anggraini (2018) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasional sebagai sebuah tingkah laku seorang individu yang tidak dapat dipengaruhi dengan *reward* dengan cara formal dari secara tidak langsung atau langsung bertujuan agar mendapatkan tujuan dari keberadaan sebuah organisasi yang efisien dan efektif. Sesuai dengan penelitian Anggraini (2018), diketahui bahwa perilaku kewargaan organisasional adalah beberapa perilaku karyawan secara tidak lugas diberi penghargaan jikalau para karyawan tersebut melakukan hal tersebut dan tidak akan diberikan sebuah penalti jikalau karyawan-karyawan tersebut tidak melakukan hal negatif atau bersifat merugikan, serta bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan tersebut.

Garay (2017) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan suatu perilaku sukarela seseorang karyawan untuk memiliki keinginan melakukan kegiatan kerja di luar kewajiban kerjanya atau tanggung jawab sebagai karyawan untuk kemajuan ataupun perkembangan organisasinya. Perilaku kewargaan organisasional adalah suatu perilaku yang memiliki bentuk dalam wujud pilihan dan inisiatif yang bersifat personal, tidak memiliki keterkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi (Waspodo, 2018).

Dengan begitu, kesimpulannya adalah pengertian perilaku kewargaan organisasional merupakan sebuah tingkah laku toleransi dari karyawan atas pekerjaan yang dipertanggungjawabkan. Indikator perilaku kewargaan organisasional berdasarkan penelitian Gyensare et al. (2017) adalah secara sukarela menolong rekan yang terlihat membutuhkan bantuan, sukarela berpartisipasi dengan perusahaan, ingin meringankan beban kerja rekan kerja, tidak peduli dengan isu, dan tidak masalah dengan banyaknya pekerjaan.

Stres kerja

Stres merupakan suatu keadaan yang memiliki sifat personal atau internal karena adanya tuntutan dari beberapa faktor seperti dari lingkungan, fisik, dan situasi sosial yang memiliki potensi untuk merusak keadaan dan tidak dapat dikendalikan (Nusran, 2019). Stres kerja adalah suatu situasi saat seseorang merasakan adanya desakan dalam bentuk tekanan bahkan ketegangan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkannya dan lingkungan pekerjaannya sehingga seseorang dapat merespon secara negatif dan merasa tidak sanggup atau keberatan dalam menyelesaikan kewajibannya (Permatasari & Prasetio, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas, stres kerja adalah sebuah respon negatif akibat tekanan atau tegangan yang ada di lingkungan kerja. Indikator stres kerja, berdasarkan penelitian dari Robbins dan Judge (2017), terdiri dari struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpersonal.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Chen, 2017). Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan, terlebih jika ada hal lain yang menjadi penyebab ketidapuasan karyawan (Prasetya, 2019).

Dengan kedua pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kalaupun perusahaan telah mengimplikasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya, hal tersebut tidak menjamin *turnover intention* karyawan akan menurun. Hal ini dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan, sehingga niat para karyawan dalam upaya meninggalkan perusahaan akan tetap ada.

Pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap turnover intention

Nafi' & Indrawati (2017) mengemukakan pada penelitian mereka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *turnover intention* terhadap perilaku kewargaan organisasional para karyawan. Sama halnya, terdapat juga pengaruh yang negatif *turnover intention* terhadap perilaku kewargaan organisasional para karyawan (Asmaradita et al., 2017).

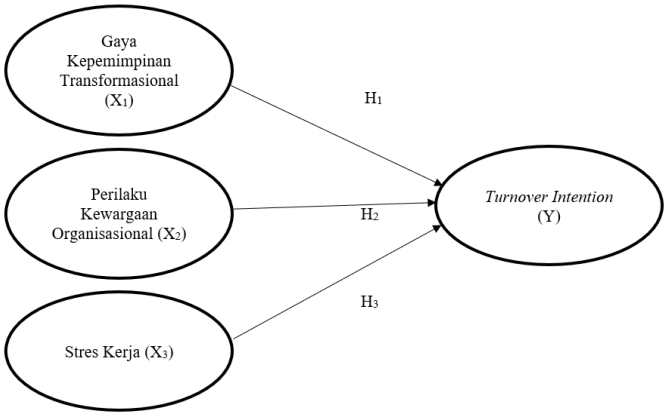
Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Menurut hasil penelitian Sartika (2018), meningkatnya tingkatan stres secara signifikan dalam melakukan pekerjaan, dapat menyebabkan adanya keinginan keluar yang meningkat. Stres kerja merupakan sebuah keadaan tekanan atau dorongan terhadap pekerjaan. Ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat menyebabkan karyawan merasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, sehingga dapat membuat karyawan memiliki rasa ingin untuk menyelesaikan kontrak mereka dengan perusahaan. Sama halnya, meningkatnya tingkatan stres secara signifikan bagi pekerja, akan meningkat juga rasa ingin karyawan untuk menyelesaikan kontrak mereka dengan perusahaan (Marcella & Ie, 2022).

Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul. Berdasarkan penelitian Liu (2019), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan definisi yang dijabarkan sebelumnya, dapat dtarik kesimpulan bahwa stres kerja karyawan memengaruhi niat karyawan menyelesaikan kontrak mereka dengan perusahaan dikarenakan dengan adanya stres yang tinggi, maka

hal tersebut akan menyebabkan karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memperkuat rasa karyawan ingin keluar.

Hipotesis



Gambar 1. Model penelitian
Sumber: Telaah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar yang sudah disajikan pada Gambar 1, maka rumusan hipotesis pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut.
H1: Adanya pengaruh negatif gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.
H2: Adanya pengaruh negatif perilaku kewargaan organisasional terhadap *turnover intention.*
H3: Adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention.*

METODE

Penelitian ini memiliki desain penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif adalah suatu desain penelitian berkemampuan dalam menggambarkan dan memperjelas secara tidak langsung bagaimana karakteristik responden atau fenomena yang sedang diteliti dan tidak terdapat variabel yang dipalsukan atau dimanipulasi dalam penelitian tersebut. Dalam desain penelitian deskriptif, fokus utamanya adalah menjelaskan objek penelitian, sehingga menjawab peristiwa apa atau fenomena apa yang terjadi pada objek penelitian.

Populasi pada penelitian judul ini berjumlah 112 orang karyawan di PT XYZ. Adapun dalam penentuan sampel, penulis menggunakan metode *purposive sampling* dan teknik penentuan sampel berjenis *non-probability sampling*. Sampel penelitian ini memiliki kriteria para karyawan dari PT XYZ dengan jumlah lama kontrak kerja paling sedikit selama satu tahun.

Ukuran sampel dari penelitian ini adalah sejumlah lima puluh orang karyawan pada PT XYZ. Penentuan ukuran sampel ini berdasarkan kriteria bahwa sampel yang baik berkisar dari 30 sampai dengan 500 sampel (Sekaran & Bougie, 2016).

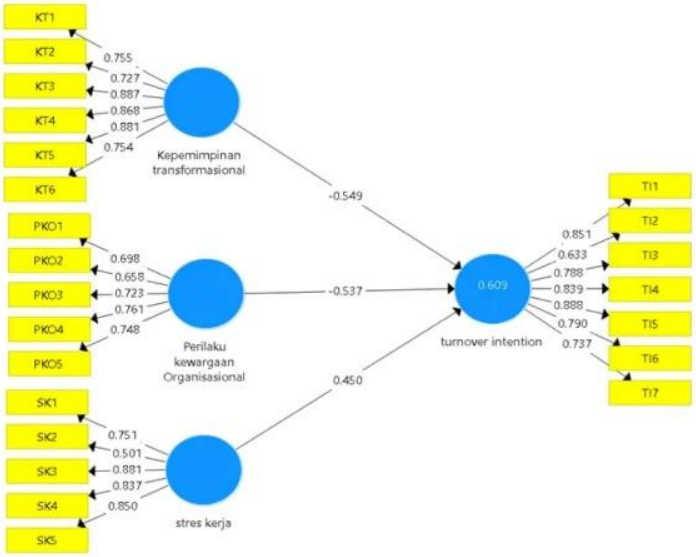
Selain itu, proses pengumpulan sampel ini dilakukan dengan cara mendistribusikan tautan *Google Form* yang telah berisikan kuesioner secara daring, sehingga lebih mempersingkat dan mempermudah proses pengumpulan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas

Gambar 2 memaparkan semua nilai *loading factor* pada penelitian ini memiliki nilai lebih besar daripada 0,5, sehingga dianggap signifikan (Hair et al., 2014).



Gambar 2. Hasil uji *convergent validity*
Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Uji reliabilitas

Pada Tabel 1, terlihat bahwa uji reliabilitas terpenuhi karena nilai *composite reliability* atau *cronbach's alpha* bernilai melebihi 0,7 (Kuncoro, 2013).

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Stres kerja	0,909	0,922
Kepemimpinan transformasional	0,779	0,842
Perilaku kewargaan organisasional	0,837	0,880
Turnover Intention	0,902	0,922

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Coefficient of determination (Koefisien determinan/R^2)

Tabel 2. Hasil uji *r-square* (R^2)

	R Square
Turnover intention	0,609

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Nilai R^2 pada Tabel 2 di atas terbukti jika 60,9 persen gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, dan stres kerja memengaruhi variabel *turnover intention*, dan nilai R^2 dengan nilai sebesar 39,1 persen dapat diperinci dengan variabel di luar penelitian ini. Dengan demikian, nilai dari R^2 pada penelitian ini dimasukkan pada kategori *substantial* (besar).

Pengujian hipotesis

Tabel 3. Hasil *bootstrapping*

Variabel	*Original sample*	*Sample mean*	*Standard deviation* (STDEV)	*T statisctics* (|O/STDEV\})	*P values*
Kepemimpinan transformasional -> *Turnover intention*	-0,549	-0,407	0,236	2,332	0,020

Perilaku kewargaan organisasional -> *Turnover intention*	-0,537	-0,417	0,204	2,633	0,009
Stres kerja -> *Turnover intention*	0,450	0,475	0,128	3,518	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Untuk nilai uji *t-statistics* hipotesis pertama adalah senilai 2,332 dengan nilai *p-value* sebesar 0,020. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk nilai uji *t-stastistics* hipotesis kedua adalah senilai 2,633 dengan nilai *p-value* sebesar 0,009. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk nilai uji *t-statistics* hipotesis ketiga adalah senilai 3,518 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention

Menurut penelitian Oh & Chhnizer (2021), *turnover intention* dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional secara negatif. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi bagaimana tingkat keinginan seorang karyawan untuk berupaya dalam mempertahankan keanggotannya dalam perusahaan.

Hal ini memiliki artian bahwa pemimpin yang dapat menginspirasi karyawan untuk menjadi lebih baik akan membantu untuk menghilangkan rasa ingin karyawan untuk mengundurkan diri aau keluar dari organisasi. Hasil penelitian Manoppo (2020) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila pemimpin perusahaan merupakan sumber rasa tidak nyamannya karyawan, maka niat karyawan dalam berupaya meninggalkan perusahaan akan meningkat.

Pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap turnover intention

Terdapat kesamaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian Nafi' & Indrawati (2017), dinyatakan dengan penelitian tersebut bahwa perilaku kewargaan organisasional para karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, perilaku kewargaan organisasional yang muncul pada diri karyawan dapat disebabkan adanya karakter karyawan, contohnya seperti rasa iba kepada orang lain, sehingga rasa ingin untuk membantu rekan sekerja yang belum atau tidak dapat menyelesaikan target kerjanya menjadi alasan seseorang melakukan tindakan ekstra dalam pekerjaannya.

Penyataan tersebut juga didukung dengan adanya hasil penelitian Asmaradita et al. (2017), bahwa terdapat hubungan yang bersifat negatif antara perilaku kewargaan organisasional terhadap *turnover intention* para karyawan. Artinya, adanya keuntungan secara tidak langsung dari karyawan yang menerapkan perilaku kewargaan organisasional membuat perusahaan merasakan karena dapat meningkatkan daya efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional tidak ada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional, turunnya *turnover intention* pada karyawan akan terjadi.

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Sama halnya dengan penelitian Sartika (2018) bahwa meningkatnya tingkatan stres secara signifikan dalam melakukan pekerjaan, maka rasa ingin untuk mengundurkan diri dari perusahaan akan meningkat secara signifikan juga. Stres kerja merupakan sebuah keadaan tekanan atau dorongan terhadap pekerjaan. Rasa tidak puas yang dirasakan pada jiwa kerja masing-masing karyawan untuk pekerjaan mereka dapat membuat mereka tidak merasakan adanya kenyamanan untuk menjalankan aktivitas kerjanya.

Dengan adanya hal tersebut, dapat menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan tersebut untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Marcella & Ie (2022) yang didapatkan hasil bahwa meningkatnya tingkatan stres secara signifikan dalam melakukan

pekerjaan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul.

Hasil dari penelitian ini didukung penelitian Liu (2019), bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat diartikan juga jikalau terdapat pembagian tugas karyawan yang diperoleh dari perusahaan tidak sesuai dengan keahlian karyawannya atau porsinya, maka hal tersebut dapat menyebabkan adanya peningkatan *turnover intention* dikarenakan stres berlebih.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh negatif gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan, adanya pengaruh negatif perilaku kewargaan terhadap *turnover intention* karyawan, dan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan adanya penelitian ini, besar harapan peneliti jika dapat secara langsung berkontribusi bagi perusahaan untuk menyelesaikan berbagai jenis masalah berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, serta stres kerja pada *turnover intention*.

REFERENSI

Anggraini, C. (2018). Fasilitas belajar dan manajemen kelas sebagai determinan terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *2*(1), 69-77. https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11758

Asmaradita, D., Saputri E. A., & Handre, S. L. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(11), 1-70. https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/33613/21248/

Bawdy, E. (2014). Employee engagement as a mediator between transformational leadership and intention to quit. *Journal of Management*, *13*(2), 37-50. https://www.ejournals.eu/ijcm/2014/13(2)/art/5219/

Chen, D. (2017). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *29*(2), 165-178. https://doi.org/10.1108/JSTP-02-2016-0035

Garay, B. (2017). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, *15*(9), 1-22. https://doi.org/10.1108/01437729410074182

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, *26*(3), 463-488. http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600305

Gyensare, M. A., Kumedzro, L. E., Sanda, A., & Boso, N. (2017). Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: The influences of engagement, affective commitment and psychological climate. *African Journal of Economic and Management Studies*, *8*(3), 314-337. https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2016-0099

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. European Business Review, *26*(2), 106-121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Harnoto, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehallindo

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara

Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, *29*(5), 549-569. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001

Hutahayan, J. F. (2019). *Faktor pengaruh kebijakan keterbukaan informasi dan kinerja pelayanan publik (Studi pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta)*. Deepublish

Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada

Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis?* Erlangga

Liu, Z. (2019). Leadership style and employee turnover intentions: A social identity perspective. *Career Development International*, *18*(3), 305-324. https://doi.org/10.1108/CDI-09-2012-0087

Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: A mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*, *32*(6), 1395-1412. https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097

Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *6*(1), 213-223. https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management.* Salemba Empat

Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *3*(1). http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758

Nafi', C. & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV Elfa's Kudus. *Jurnal Empati*, *6*(3), 134-145. https://doi.org/10.14710/empati.2017.19742

Nazenin, S. (2017). Peran stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *5*(2), 220-227. https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663

Nusran, M. (2019). *Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja*. Nas Media Pustaka

Oh, J., & Chhinzer, N. (2021). Is turnover contagious? The impact of transformational leadership and collective turnover on employee turnover decisions. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1089-1103. https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0548

Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, *2*(1), 227-249. http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/126

Poturak, M., Mekic, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, T. (2020). Effectiveness of transformational leadership among different cultures. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies, 7*(3). 119-129. https://doi.org/10.23918/ijsses.v7i3p119

Prasetya, V. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 61*(2), 1-36. https://doi.org/10.35592/jrb.v1i2.237

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi.* Salemba Empat

Sartika, D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *5*(5), 158-178. https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons

Varshney, D. (2017). Impact of self concept on turnover intention: An empirical study. *American International Journal of Contemporary Research, 4*(10), 87-96. https://www.researchgate.net/publication/286937249

Waspodo, A. A. W. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *4*(1), 97-115. https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6566

Halaman ini sengaja dikosongkan