

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN
DI HOTEL GRAND DAFAM ANCOL JAKARTA**



Skripsi Oleh :

AZIZAH FIRDAUSI MUHAIMIN

01011281722087

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN DI
HOTEL GRAND DAFAM ANCOL JAKARTA

Disusun oleh :
Nama : Azizah Frdausi Muhaimin
NIM : 01011281722087
Fakultas : Ekonomi
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan : Dosen Pembimbing

Tanggal : 12 Juli 2024 Ketua


Lina Dameria Siregar

NIP. 19890924201903021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN DI HOTEL GRAND DAFAM ANCOL JAKARTA

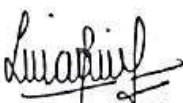
Disusun oleh :
Nama : Azizah Firdausi Muhaimin
NIM : 01011281722087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

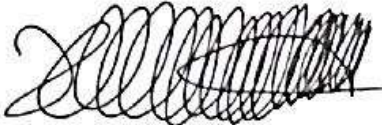
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 23 Juli 2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, MM
NIP.19897112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azizah Firdausi Muhaimin
NIM : 01011281722087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN DI
HOTEL GRAND DAFAM ANCOL**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar
Tanggal Ujian : 22 Juli 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 23 Juli 2024
Pembuat Pernyataan,



Azizah Firdausi Muhaimin
NIM. 01011281722087

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim.

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena hanya atas izin-Nya saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi perbaikan di masa mendatang. Penulis berharap semoga hasil dari skripsi ini bermanfaat untuk pembaca dan dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penulisan skripsi ini, saya mendapatkan dukungan yang tak terhingga dari banyak pihak. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
2. Ibu Lina Dameria Siregar, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan dan memberikan saran dalam proses penulisan skripsi
3. Bapak Dr. Afriyadi Cahyadi, SE, M.Si. selaku dosen Pembimbing Akademik
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Universitas Sriwijaya
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua saya yang tercinta, Tiny Destianti (Ibu) dan Muhaimin (Ayah) yang tidak pernah putus dalam memberikan do'a, dukungan, didikan, motivasi, inspirasi, dan kasih sayang yang tulus selama ini.
7. Nenek saya, Chotimah Reksowidjodjo atas do'a dan kisah perjalanan hidupnya, yang telah berhasil untuk menginspirasi saya menjadi pribadi yang kuat dan mandiri.

8. Bude saya, Rita Yollanda, dan Suami, Christian Bambang Widjayanto. atas jasanya membantu membesarkan Ibu saya dan telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan studi saya.
9. Bude saya, Muslimah dan Suami, Sukari, atas jasanya membantu membesarkan Ayah saya.
10. Adik-adik saya, Al-Fayyadh dan Ammar beserta Kakak saya, Andri, atas dukungan dan semangat yang diberikan dalam proses penulisan skripsi.
11. Ibu dan kakak angkat saya, Wanda dan Jessica Kaiser atas dukungan, dan motivasinya.
12. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi, terkhusus Ibu Hambarwati dan Bapak Helmi atas segala bantuan dalam semua proses administrasi.
13. Bapak Deskana, selaku *General Manager* Hotel Grand Dafam Ancol atas dukungannya dalam penyebaran kuesioner penelitian
14. Ibu Kurnia Untari, selaku *Human Resources Manager* di hotel Grand Dafam Ancol Jakarta atas dukungannya dalam pengambilan data penelitian.
15. Ibu Nur Qalbi Yanti, selaku *Human Resources Manager* di Hotel Aston Pluit, atas saran dan dukungan dalam penelitian skripsi.
16. Seluruh Karyawan Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta, atas partisipasinya dalam penelitian ini.
17. Seluruh sahabat terdekat saya, Dina, Rizki .H, Faiz, Gerry, Syahridho, Desani, dan Andika atas dukungan, pertemanan, canda dan tawa selama ini.

18. Teman sekamar saya selama masa kuliah, Pricelie Monica Putri, atas saran dan dukungannya selama proses perkuliahan.
19. Teman kuliah Meylia Sukmawati dan Nurul Izzah Maisyuri dalam dukungan dan bimbingan dalam proses administrasi.
20. Pak Thomas, dan staff kebersihan lainnya, atas kerja kerasnya demi menciptakan suasana kampus yang bersih dan nyaman untuk belajar.
21. Taylor Swift, Dodie, Pheobe Bridgers, Hans Zimmer, Leonard Cohen, dan Nadin Amizah, selaku seniman dan musisi yang karyanya sangat membantu konsentrasi saya dalam proses penulisan skripsi ini.
22. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Skripsi ini saya persembahkan untuk

- **Universitas Sriwijaya**
- **Kedua Orang Tua**
- **Almamater**

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Intensi *Turnover* di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta

Oleh :

Azizah Firdausi Muhaimin

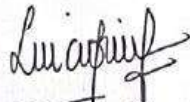
Lina Dameria Siregar, S.E, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional sebagai variabel independen, terhadap intensi *turnover* sebagai variabel dependennya. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan populasi dan sampel sebanyak 48 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk penelitian sudah memenuhi asumsi tersebut. Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel X1, X2 dan Y menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* (Y), sedangkan gaya kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Intensi *Turnover*

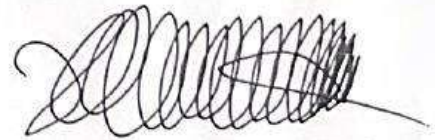
Telah Disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 23 Juli 2024
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, MM
NIP.19897112018031001

ABSTRACT

The Influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Turnover Intention at Grand Dafam Ancol Hotel, Jakarta

By:

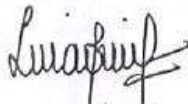
Azizah Firdausi Muhaimin

Lina Dameria Siregar, S.E, M.M

This study aims to examine the impact of transformational leadership style and transactional leadership style as independent variables on turnover intention as dependent variable. Data were collected through questionnaires from 48 respondents. The analytical methods applied include, but not limited to instruments validity test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis test. The results of the classical assumption tests confirmed that the data adhered to the required assumptions. The cronbach's alpha values for variables X1, X2, and Y indicated high reliability of instruments used. These findings revealed that transformational leadership style (X1) does not have a significant effect on turnover intention (Y), while in the other hand transactional leadership style (X2) significantly influences turnover intention (Y)

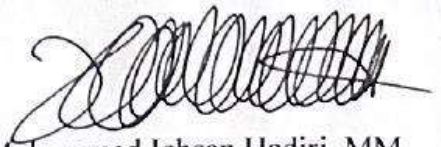
Keywords: Leadership style, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Turnover Intention

Ketua



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 23 Juli 2024
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, MM
NIP.19897112018031001

MOTTO

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”

— Qur’an Surat An-Najm 39-40

“Nothing contributes so much to tranquillize the mind as a steady purpose—a point on which the soul can focus its intellectual eye.”

— Mary Shelley (1818) *Frankenstein; or, The Modern Prometheus*

“..There are going to be people along the way who will try to undercut your success or take credit for your accomplishments or your fame, but, if you just focus on the work and you don't let those people sidetrack you, someday when you get where you're going you'll look around and you will know that it was you and the people who love you who put you there,”

— Taylor Swift. (2016, February 15). Pidato penerimaan di Penghargaan Grammy Tahunan ke-58.

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Azizah Firdausi Muhaimin

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tanggal lahir : Tangerang, 11 September

Agama : Islam

Alamat : Perum Serpong Garden, Kec. Cisauk
Tangerang, Banten



Pendidikan Formal

SD : - SD Al- Istiqomah, Tangerang
- SD Al-Fityan School, Tangerang

SMP : SMP Mutiara Insani, Tangerang

SMA : - SMA Negeri 6, Palembang
- Beech Grove High School, Indianapolis

Organisasi

2018 - 2020 : Chapter Coordinator at Indonesian YES Alumni
Association

2019 - 2022 : Volunteer Development at Bina Antarbudaya Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>.....	x
MOTTO.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	20
PENDAHULUAN	20
1.1 Latar Belakang	20
1.2 Rumusan Masalah	28
1.3 Tujuan Penelitian	28
BAB II.....	30
STUDI KEPUSTAKAAN	30
2.1 Landasan Teori.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu	44

2.3 Kerangka Pikir	48
2.4 Hipotesis	49
BAB III	50
METODE PENELITIAN	50
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	50
3.2 Rancangan Penelitian	50
3.3 Jenis dan Sumber Data	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5 Populasi dan Sampel	53
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.7 Teknik Analisis Data.....	55
3.8 Analisis Linier Berganda.....	61
3.9 Uji Hipotesis	62
BAB IV	66
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Profil Perusahaan	66
4.2 Deskripsi Responden.....	69
4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	72
4.4 Hasil Uji Instrumen	83

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.6 Hasil Analisis Linier Berganda	90
4.7 Hasil Uji Hipotesis	92
4.8 Pembahasan	97
BAB V	100
KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	100
LAMPIRAN	108
DAFTAR PUSTAKA	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data jumlah karyawan 2019-2024	26
Tabel 1.2 Tabel Jadwal Rapat Mingguan	27
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Rentang Usia	69
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Lama Bekerja	71
Tabel 4.5 Respons terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	72
Tabel 4.6 Respons terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional	76
Tabel 4.7 Respons terhadap Intensi Turnover	79
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas	83
Tabel 4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.11 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4 12 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4 13 Tabel Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.14 Tabel Koefisien Korelasi.....	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	92
Tabel 4.16 Hasil Uji t	93
Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji F.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor Internal Turnover	42
Gambar 2.2 Tahap-tahap turnover.....	43
Gambar 2.3 Kerangka Pikir.....	48
Gambar 3.2 Kurva t Hitung.....	63
Gambar 3.3 Gambar Kurva Uji F.....	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta	68
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot	87
Gambar 4.3 Scatterplot Diagram Hasil Uji Heterokedastisitas	89
Gambar 4.4 Kurva Hasil Uji t Variabel X1	93
Gambar 4.5 Kurva Hasil Uji t Variabel X2.....	93
Gambar 4.6 Kurva Hasil Uji F	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pakta Kerahasiaan	108
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Responden terhadap Variabel X1, X2, dan Y.....	109
Lampiran 3 Hasil Konversi MSI Responden Variabel X1, X2, dan Y	110
Lampiran 4 Tabel Uji Validitas SPSS Variabel X1	111
Lampiran 5 Tabel Uji Validitas SPSS Variabel X2	112
Lampiran 6 Tabel Uji Validitas SPSS Variabel Y	113
Lampiran 7 Tabel Hasil Uji Reliabilitas SPSS Variabel X1, X2, dan Y.....	114
Lampiran 8 Tabel Hasil Uji Normalitas	114
Lampiran 9 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas SPSS	114
Lampiran 10 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas SPSS.....	115
Lampiran 11 Tabel Hasil Analisis Linier Berganda dan Uji t SPSS.....	115
Lampiran 12 Tabel Hasil Uji F SPSS.....	115
Lampiran 13 Lembar Kuesioner.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi sangat bergantung pada modal sumber daya manusianya. Oleh karena itu para pemimpin perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia memberikan kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan organisasi (Ongori, 2007). Dalam hal sumber daya manusia, masalah yang sering dihadapi organisasi adalah *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan merupakan peristiwa di mana karyawan meninggalkan perusahaan dan perusahaan melakukan perekrutan untuk menggantikan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut (Roder, 2019). *Turnover* karyawan ini secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh pada organisasi tersebut karena akan menimbulkan biaya tambahan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Mujiati & Dewi, 2016). Oleh karena itu, alasan mengapa para karyawan meninggalkan organisasi harus dijadikan fokus prioritas tertinggi dari kekhawatiran manajemen walaupun beberapa alasan di antaranya dapat dikatakan berada di luar kendali manajemen.

Di tahun 2020 tingkat *turnover* di beberapa negara di dunia meningkat. Berdasarkan hasil survei dari *Achievers* tahun 2019, hanya sepertiga karyawan di Amerika Utara (33%) berencana untuk menetap pada pekerjaannya sekarang, dibandingkan dengan 47% yang mengatakan hal yang sama di tahun sebelumnya,

berdasarkan hasil laporan hal ini disebabkan oleh komitmen kepemimpinan terhadap karyawan yang menurun (Morse, 2020). Kemudian, di Kanada setiap 3 dari 10 *Hiring Decision-makers* mengatakan bahwa hal yang paling menyakitkan dalam pekerjaannya adalah *turnover* karyawan, alasan utama dari fenomena ini adalah 32% karyawan mengatakan mendapatkan penawaran lebih baik, 21% mengatakan kurangnya kesempatan karir, 20 % mengatakan jam kerja yang kurang sesuai, 17% mengatakan tidak merasa nyaman dengan teradisi perusahaan, dan 16% sisanya mengatakan rendahnya bayaran (GlobeNewswire, 2020). Selain itu, di Cina tingkat pengangguran mencapai 6.2% di Februari, 5.9% di bulan Maret, dan 6.0% di bulan April (Song et al., 2020). Di Indonesia, fenomena meningkatnya *turnover* karyawan juga dapat dilihat dengan jelas. Salah satu *platform* untuk mencari kerja *Jobstreet* melaporkan hasil survei dampak dari pandemi COVID-19 di Indonesia. Sebanyak 35% tenaga kerja terkena PHK (Pemutusan hubungan kerja) dan sebanyak 19% dirumahkan sementara. Walaupun begitu, sebelum pandemi COVID-19 Indonesia sudah tercatat sebagai negara dengan *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang diolah oleh pusat dinas ketenagakerjaan penduduk yang bekerja pada bulan Agustus 2020 mengalami penurunan sebesar 0,23 % di banding pada Agustus 2019 (Wirawan, 2021).

Beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai *turnover* adalah pengunduran diri, pindahnya karyawan ke perusahaan lain dan pemberhentian karyawan oleh perusahaan (Novitasari, 2020). Maka dari itu *turnover* karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu *turnover* karyawan yang dilakukan secara sukarela

(*Voluntary*) yang ditunjukkan kepada karyawan yang mengajukan untuk berhenti dan *turnover* karyawan secara paksa atau tidak sukarela (*Involuntary*) yang ditunjukkan kepada karyawan diberhentikan oleh perusahaan (An, 2019). Aktivitas *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, terutama *turnover* tanpa antisipasi yang menyebabkan perusahaan memiliki posisi kosong dalam kurun waktu yang lama (Kuhn & Yu, 2020). Perusahaan yang kehilangan sejumlah tenaga kerja harus mencari pengganti di posisi yang ditinggalkan, belum lagi karyawan baru yang sudah didapat memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Oleh karena itu departemen sumber daya manusia perlu melakukan identifikasi faktor-faktor pendorong karyawan melakukan *turnover* supaya masalah ini dapat ditangani lebih lanjut.

Penelitian dan survei terus dilakukan mengenai faktor penyebab kasus turnover. Faktor – faktor utama yang penyebab *turnover* di antaranya adalah stres kerja, gaya kepemimpinan, dan intensi *turnover* (Novitasari, 2020). Berbanding terbalik dengan *turnover* karyawan, intensi *turnover* bersifat ambigu. Hal ini dikarenakan intensi *turnover* mencerminkan tingkah laku karyawan terhadap perusahaan. (Ngo-Henha, 2017). Tingkah laku intensi *turnover* diukur dari sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi (Lacity et al., 2008). *Work Institute* melakukan survei dengan cara mewawancarai 100 karyawan yang meninggalkan perusahaan secara sukarela. Alasan karyawan meninggalkan perusahaan terbagi menjadi beberapa kategori, salah satunya adalah

yang berhenti karena perilaku manajer. 11 dari 100 orang berhenti karena perilaku manajer dan manajemen tingkat atas yang kurang mendukung dan perilaku tidak adil (Taylor, 2002) Hal yang serupa juga didapatkan dari hasil survei DDI (*development dimensions International. Inc*) yang mengatakan bahwa 57% karyawan yang berhenti secara sukarela karena mereka tidak senang dengan manajernya bukan karena perusahaannya (Newswire, 2019). Sebagai tambahan, hasil survei yang dilakukan oleh *HR Daily Advisor* di Amerika utara membuktikan, secara kasar, bahwa 64% karyawan berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja karena “tidak didengar (oleh atasan dan pemberi kerja)” sebagai alasan utamanya (Morse, 2020). Menurut survei tersebut, persepsi komitmen kepemimpinan terhadap budaya dan pengalaman karyawan telah menurun, dengan hanya 23% responden yang menyatakan bahwa pemimpin senior "sangat berkomitmen" atau memiliki komitmen "di atas rata-rata", dibandingkan dengan 31% yang mengatakan hal yang sama di tahun 2019 (Morse, 2020). Di Indonesia sendiri penelitian mengenai alasan mengapa karyawan ingin keluar dari perusahaan di antaranya adalah peraturan tidak adil, kurangnya kesejahteraan, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan atasan yang arogan dan kurang toleransi (Pangkey, 2012)

Dari beberapa hasil survei kasus *turnover* di atas bisa dikatakan bahwa perilaku manajer memberikan dampak terhadap karyawannya, hal ini membuktikan pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan sebagai aset tidak berwujud milik perusahaan yang sangat penting (Lirios et al., 2018). Gaya seorang manajer dalam

memimpin dapat memberikan dampak kepada karyawannya seperti stress kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Abouraia & Othman, 2017). Dalam buku “*Principle of management*” Harold Koontz menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi individu-individu, menggunakan komunikasi yang searah dengan tujuan untuk mencapai visi perusahaan. Kemudian, teori dikembangkan oleh F. Taylor yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni mengarahkan dan memotivasi karyawan di suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini menekankan pada persepsi bahwa mengadopsi gaya kepemimpinan proaktif dan kredibel adalah salah satu jalan keluar untuk mengurangi *turnover* karyawan, di mana kepemimpinan karyawan merupakan salah satu usaha untuk retensi karyawan (Singh & Sharma, 2015)

Dalam teori – teorinya, gaya kepemimpinan selalu dikaitkan dengan sosok pemimpin-pemimpin terkenal yang digunakan sebagai contoh dan juga pembelajaran akan mengapa gaya kepemimpinan terus berubah dan berkembang. Dalam suatu organisasi di mana sumber daya manusia diperlukan secara fisik untuk mengubah usaha manusia menjadi produk dan jasa, gaya kepemimpinan memberikan dampak dalam proses transformasi tersebut (Antonakis & House, 2014). Namun, beberapa investigasi mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan hubungan positif dan negatif (Alkindi & Chandler, 2018). Gaya kepemimpinan yang cukup populer dan banyak diteliti jaman sekarang adalah gaya

kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan mengesampingkan gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas atau strategi (Yukl, 2008). Hal tersebut dikarenakan kajian mengenai kedua gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pendekatannya mampu memberikan arah untuk memecahkan krisis yang dihadapi oleh dunia saat ini (Dartey-Baah, 2015) Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menilai bahwa organisasi selalu membutuhkan perubahan (Alkindi & Chandler, 2018). Ini berkaitan dengan emosi, nilai-nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ideal untuk organisasi karena dampaknya yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Dartey-Baah, 2015). Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang berfokus terhadap peraturan, regulasi dan kebijakan organisasi (Alkindi & Chandler, 2018). Gaya kepemimpinan transaksional muncul ketika terjadi perubahan dalam peningkatan marginal yang dapat dilihat sebagai hasil dari proses transaksi (Dartey-Baah, 2015).

Setelah mengamati salah satu hotel di daerah Jakarta Utara, yaitu hotel Grand Dafam Ancol Jakarta. Dapat dilihat dari data tingkat *turnover* karyawan yang didapat selama satu tahun terakhir terjadi fluktuasi dalam tingkat *turnover* karyawan. Oleh karena itu, masalah yang akan ditelusuri dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta.

Tabel 1.1 Data jumlah karyawan 2019-2024

Tahun	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan awal tahun	64	17	46	54	55	48
Rata-rata Jumlah Karyawan		40,5	31,5	50	54,5	51,5
Tingkat Turnover		116%	-92%	-16%	-2%	14%

Sumber: Data yang diolah

Dari data di atas, dapat dilihat fluktuasi tingkat *turnover* karyawan dari tahun 2019 sampai bulan Mei 2024. Fluktuasi dapat dilihat pada tahun 2019 hingga 2021, namun mulai stabil di tahun 2022 sampai 2024.

Selain data jumlah karyawan, pihak manajemen juga memberikan data jadwal rapat mingguan rutin. rapat mingguan itu diadakan untuk koordinasi antara kepala departemen dengan karyawan, dan antar departemen.

Terdapat perbedaan jenis rapat yang diadakan untuk memastikan operasi hotel berlangsung secara optimal. Rapat yang diadakan setiap jam sembilan pagi yang dipandu oleh *General Manager* bertujuan untuk koordinasi antara karyawan dan kepala departemen. Ada juga rapat dan arahan singkat yang dilakukan tiga kali sehari setiap pergantian *shift* yang dijadwalkan tiga kali sehari untuk pagian shift pagi, siang, dan malam. Rapat mingguan setiap Senin yang dipandu oleh dewan direksi untuk memberikan laporan tentang hotel secara umum. Rapat mingguan setiap hari Jum'at yang dipandu oleh *General Manager* dan departemen *purchasing* untuk menindak lanjut pembelian yang telah dianggarkan.

Tabel 1.2 Tabel Jadwal Rapat Mingguan

HARI	JUDUL MEETING	PIC	PESERTA	TUJUAN
Setiap hari	Morning Briefing	GM	Seluruh Manager	Koordinasi meeting antar departemen sehari-harinya
Setiap hari	Departemen briefing pagi	Supervisor	Perwakilan karyawan yang in-charge pagi	Update & informasi di hotel secara umum dan departemen masing-masing
	Departemen briefing siang	Supervisor	Perwakilan karyawan yang in-charge sore	
	Departemen briefing malam	Supervisor	Seluruh karyawan yang in-charge malam	
Senin	Board of Directors meeting	Owner	Owner, General Manager, Director of Sales & Marketing, Financial Controller	Update & informasi secara umum dan pendapatan hotel
Selasa Jumat	Sales & Marketing Meeting	GM	Seluruh team Sales & Marketing	Update dan informasi group, event yang sedang terjadi dan akan datang
Jumat	Purchasing Meeting	GM	Purchasing Manager dan seluruh Manager	Tindak lanjut pembelian yang telah di anggarkan dan kendala lainnya

Sumber: Manajer Sumber Daya Hotel GDAJ

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar survei dan penelitian terdahulu lebih menekankan pada aspek kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi *turnover* karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melakukan analisis dengan menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kesesuaian gaya kepemimpinan tertentu memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menemukan bukti empiris dengan melalui cara :

1. Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover* karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta
2. Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap intensi *turnover* karyawan di Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait antara lain :

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat praktis berupa masukan bagi Hotel Grand Dafam Ancol Jakarta untuk menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan dalam upaya melakukan retensi intensi turnover karyawan

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya dengan konsep yang serupa, yaitu tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta intensi *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). *Turnover: The Real Bottom Line*.
- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.03.001>
- Abouraia, M. K., & Othman, S. M. (2017). *Transformational Leadership , Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intentions : The Direct Effects among Bank Representatives*. 404–423. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.74029>
- Alkhawaja, A. (2017). Leadership Style and Employee Turnover A Mythical Relationship or Reality ? *University of San Diego*, 6–22.
- Alkindi, A. M., & Chandler, J. (2018). The Impacts of Leadership Styles and Organisational Cultures on Public Innovations in the Emirates. *International Journal of Business and Management*, 13(7), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n7p1>
- An, S. H. (2019). Employee Voluntary and Involuntary Turnover and Organizational Performance: Revisiting the Hypothesis from Classical Public Administration. *International Public Management Journal*, 22(3), 444–469. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1549629>
- Antonakis, J., & House, R. J. (2014). Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational-transactional leadership theory. *Leadership Quarterly*, 25(4), 746–771. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.005>
- Ariyabuddhiphongs, V., & Kahn, S. I. (2017). Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in Thailand. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 16(2), 215–233. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1202730>
- Artotel Group. (2024). *Artotel Wanderlust* .
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994a). Transformational Leadership and Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994b). Transformational Leadership and Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*.

- Cawthon, D. W. (1996). Leadership: The great man theory revisited. *Business Horizons*, 39(3), 1–4. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(96\)90001-4](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(96)90001-4)
- Dartey-Baah, K. (2015). Resilient leadership: a transformational-transactional leadership mix. *Journal of Global Responsibility*, 6(1), 99–112. <https://doi.org/10.1108/jgr-07-2014-0026>
- Dietschi, I. R. (2018). Leadership Strategies to Reduce Employee Turnover in Luxury Hotels in China. *Walden University*.
- Ekvall, G., & Arvonen, J. (1991). Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. *Scandinavian Journal of Management*, 7(1), 17–26. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(91\)90024-U](https://doi.org/10.1016/0956-5221(91)90024-U)
- Esmeraldo D. Dimaculangan, Jr., & Aguilung, H. M. (2012). The Effects of Transformational Leadership on Salesperson's Turnover Intention. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19), 197–210.
- Figuroa, O. (2015). The Influences Impacting Staff Turnover in Higher Education. *Journal of Management and Sustainability*, 5(4), 86. <https://doi.org/10.5539/jms.v5n4p86>
- George, W. (2006). Transformational Leadership. *Enterprise Transformation: Understanding and Enabling Fundamental Change*, 69–77. <https://doi.org/10.1002/0470007826.ch4>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MULTIVARIATE dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GlobeNewswire. (2020). *Even in Pandemic, Companies Still Struggle with employee Turnover.* Express Employment Professionals. <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/08/12/2077241/0/en/Even-in-a-Pandemic-Companies-Still-Struggle-with-Employee-Turnover.html>
- Hamstra, M. R. W., Van Yperen, N. W., Wisse, B., & Sassenberg, K. (2011). Transformational-transactional leadership styles and followers' regulatory focus: Fit reduces followers' turnover intentions. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 182–186. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000043>
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The Validity of Mobley's (1977) Model of Employee Turnover. In *Organizational Behavior and Human Performance* (Vol. 34).
- House, R. J. (1996). House_Path-goal theory of leadership: Lessons, Legacy, and AReformulated Theory pdf. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323–352.
- Hughes, R., Ginnet, R., & Curphy, G. (2012). LEADERSHIP : Enhancing the Lessons of Experience. In *McGraw-Hill/Irwin*.
- Iqbal, A. (2010). Employee turnover: Causes, consequences and retention strategies in the Saudi organizations. *The Business Review, Cambridge*, 16(2), 275–281.

- Jung, D. I. (2001). Transformational and transactional leadership and their effects on creativity in groups. *Creativity Research Journal*, 13(2), 185–195. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1302_6
- Kotter, J. P. (1996). Leading Change. In *Harvard Business School Press*.
- Kuhn, P., & Yu, L. (2020). How costly is turnover? Evidence from retail. *Journal of Labor Economics*, 39(2), 461–496. <https://doi.org/10.1086/710359>
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis. *The Academy of Management Review*, 12(4), 648. <https://doi.org/10.2307/258070>
- Lacity, M. C., Iyer, V. V., & Rudramuniyaiah, P. S. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers*, 10(2), 225–241. <https://doi.org/10.1007/s10796-007-9062-3>
- Lirios, C. G., Espinosa, F., & Guillén, J. C. (2018). Model of Intangible Assets and Capitals in Organizations. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 5(6), 1.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., & Jusoh, A. (2012). Leadership styles and employees' turnover intention: Exploratory study of academic staff in a Malaysian college. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575–581. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.04.155>
- Mary Wollstonecraft (Godwin) Shelley. (1818). *Frankenstein, or the Modern Prometheus*.
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2015). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management and Organization*, 22(1), 113–129. <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.25>
- McGregor, D. M. (1960). McGregor - The Human side of Enterprise. In *Dushkin/McGraw Hill* (pp. 204–208).
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Morse, M. (2020). *High Turnover in 2020 attributed to "Not Being Heard."* HR Daily Advisor. <https://hrdailyadvisor.blr.com/2020/02/14/high-turnover-in-2020-attributed-to-not-being-heard/>
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.
- Newswire, P. (2019). *New DDI Research: 57 Percent of Employees Quit Because of Their Boss*.

- Northouse, P. G. (2016). Leadership Theory and Practice. In *SAGE Publications, Inc.: Vol. Seventh Ed.* SAGE Publications.
- Novitasari, D. (2020). Linking Job Stress to Turnover Intention in Private Company : What is the Role of Leadership Style ? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 15–26.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 355–361.
- Ongori, H. (2007). A Review of the Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, June 2007, 49–54. <https://doi.org/10.4337/9781849805407.00008>
- Pangkey, M. (2012). Analisis faktor-faktir penyebab pengunduran diri karyawan waktu tertentu pada Pt . Sinar Pure Foods International. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 1–10.
- Park, T., & Pierce, B. (2019). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>
- Pauline E. Ngo-Henha. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *Journal of Economics and Management Engineering*, 11, 11. <https://doi.org/doi.org/10.5281/zenodo.1316263>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Quadagno, J. S. (1978). Book Review : James L. Price, The Study of Turnover. University of Iowa Press, Ames, Iowa, 1977, 160 pp. *Sociology of Work and Occupations*, 5(4), 487–489. <https://doi.org/10.1177/073088847800500406>
- Riaz, H., Akhtar, N., Moazzam, A., Luqman, R., Naz, H., & Sobia Tufail, H. (2017). Leadership Effectiveness, Turnover Intention and the Mediating Role of Employee Commitment: A Case of Academic Institutions of Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(4), 526–534.
- Rocha, S. (2018). Leadership Styles and Employee turnover. *California State University, Northridge, August*.
- Roder, N. (2019). *What Is Employee Turnover (and Why It Matters)*. Workest by Zenefits. <https://www.zenefits.com/workest/what-is-employee-turnover-and-why-it-matters/>
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>

- Samad, S., & Yusuf, S. Y. M. (2012). The role of organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *European Journal of Social Sciences*, 30(1), 125–135.
- Sang Long, C., Akintunde Ajagbe, M., Md Nor, K., & Shahrin Suleiman, E. (2012). The Approaches to Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees' Turnover Models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282–291.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). Shamir1993.Pdf. In *Organization Science* (Vol. 4, Issue 4, pp. 577–594).
- Singh, A., & Sharma, J. (2015). Strategies for talent management: A study of select organizations in the UAE. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(3), 337–347. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2014-0823>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y., & Li, H. (2020). Mental health and work attitudes among people resuming work during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145059>
- Sugiyono. (2010). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DNA R&D*.
- Taylor, S. (2002). Employee Retention Handbook (Developing Practice). In *McGraw-Hill Education*.
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). *Leadership : Ceo Charismatic and Levels-of-Analysis Management Effects*. 24(2), 266–285.
- Wirawan, F. A., & Zulfiyandi. (2021). *Ketenagakerjaan Dalam Data 2021* (I. Hasan, Ed.). Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan. https://satudata.kemnaker.go.id/files/Buku_Kementerian_Dalam_Data_2021_Buat_Web_1617259878.pdf
- Yammarino, F. J. (1993). Transforming leadership studies: Bernard Bass' leadership and performance beyond expectations. *The Leadership Quarterly*, 4(3–4), 379–382. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90043-S](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90043-S)
- Yukl, G. (2002). Leadership in Organizations. In S. Yagan, B. Mickelson, A. Santora, & S. Holle (Eds.), *Pearson Education, Inc* (Eighth Edi).
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *Leadership Quarterly*, 19(6), 708–722. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.008>
- Zakeer, A. K., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16(1), 6–14.