



Gaya Kepemimpinan Dalam Turnover Intention Karyawan Pada PT. Trisna Naga Asih Subang

Ade Nawawi

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
adenawawi15.an@gmail.com

Abstrak

Turnover Intentions yang dimiliki PT. Trisna Naga Asih Subang diindikasikan memiliki tingkat yang tinggi, walaupun *Turnover Intentions* yang terjadi tidak dalam jumlah yang besar. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di PT. Trisna Naga Asih Subang. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi gaya kepemimpinan oleh karyawan di PT. Trisna Naga Asih Subang, bagaimana tingkat *turnover intentions* pada karyawan di PT. Trisna Naga Asih Subang, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intentions* karyawan di PT. Trisna Naga Asih Subang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Trisna Naga Asih Subang tergolong kuat dan *turnover intentions* karyawan tergolong sedang. Adapun hubungan gaya kepemimpinan (X) terhadap *turnover intentions* (Y) memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 5,8% , sedangkan sisanya sebesar 94,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, upah, personal, motivasi dan lain-lain dengan persamaan linear: $Y = 12,096 + 0,043X$. Pemimpin hendaknya tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan saja, melainkan menggabungkan gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan suportif atau menerapkan gaya kepemimpinan situasional dikarenakan hal tersebut akan membuat gaya kepemimpinan semakin kuat dan akan berdampak pada tingkat *turnover intentions* karyawan PT. Trisna Naga Asih Subang yang akan mengalami penurunan dalam niatan untuk berpindah kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, *Turnover Intentions*

Abstract

Turnover Intentions owned by PT. Trisna Naga Asih Subang is indicated to have a high level, although the *Turnover Intentions* that occur are not in large numbers. This can be influenced by the Leadership Style factor applied by the leader at PT. Trisna Naga Asih Subang. The purpose of this research is to find out how the perception of leadership style by employees at PT. Trisna Naga Asih Subang, how is the level of *turnover intentions* of



employees at PT. Trisna Naga Asih Subang, and the influence of leadership style on employee turnover intentions at PT. Trisna Naga Asih Subang. The research uses quantitative methods. The results of data processing show that the leadership style at PT. Trisna Naga Asih Subang is classified as strong and employee turnover intentions are classified as moderate. The relationship between leadership style (X) and turnover intentions (Y) has a significant positive effect of 5.8%, while the remaining 94.2% is influenced by other factors not examined in this study such as job satisfaction, wages, personal, motivation and others with a linear equation: $Y = 12.096 + 0.043X$ Leaders should not only apply one leadership style, but combine directive leadership styles and supportive leadership styles or apply situational leadership styles because this will make the leadership style stronger and will have an impact on the level of turnover intentions of PT. Trisna Naga Asih Subang who will experience a decline in intention to change jobs.

Keywords: Leadership Style, Turnover Intentions

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menjadi motivator bagi bawahannya yang pada akhirnya akan menciptakan komitmen kerja dan kepuasan kerja individu dalam organisasi. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja bawahannya serta memberikan pengaruh positif bagi bawahan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting serta berdampak bagi bawahan itu. Namun tidak hanya berbicara pada ranah itu saja, diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan. Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya, demikian juga sebaliknya bawahan akan merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Sampai saat ini, kepemimpinan merupakan topik yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti. Karena paling sering diamati. Konsep kepemimpinan beserta seluk beluknya dewasa ini begitu sering dibicarakan, fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi topik yang sangat menarik dalam ranah berpolitik dan bernegara. Tak terkecuali dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap jalannya roda perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kebutuhan akan konsep kepemimpinan yang baik dan representative menjadi begitu penting jika dilihat carut-marutnya berbagai persoalan yang terjadi dewasa



ini.

Peran kepemimpinan merupakan hal yang strategis dan penting sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi. Peters dan Austin dalam Fahmi Irham (2004:10) mengatakan bahwa setiap institusi memerlukan pemimpin yang memiliki visi dan misi, dekat dengan konsumen, memiliki gagasan yang inovatif, luas, familiar dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Pendapat dari Peters dan Austin diatas sangat tepat ditetapkan pada organisasi yang bersifat *profit oriented*.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

Turnover merupakan kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda demikian juga dengan para pengikutnya. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu sendiri adalah suatu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini Kartono, 2008).

Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan *Turnover* dan *Turnover Intentions*. *Turnover* adalah pengunduran diri secara permanen dari suatu organisasi sedangkan *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan dan faktor yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Perusahaan harus memperhatikan tingkat *Turnover* yang mungkin ada pada karyawan, karena dalam perkembangan terakhir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *Turnover* karyawan tinggi (Randhawa, 2007). *Turnover* itu memiliki beberapa dampak bagi perusahaan diantaranya adalah: (a) biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan dan mempelajari pergantian; (b) biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih; (c) kemungkinan dibocorkannya



rahasia perusahaan oleh karyawan yang sudah keluar kepada perusahaan lainnya. Proses *Turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *Turnover Intentions* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaja et al., 2006).

PT. Trisna Naga Asih yang beralamatkan di Kp. Bagara, Desa Cirangkong, Kecamatan Cijambe, Kabupaten Subang, Jawa Barat dengan luas lahan 25-30 hektar dan ruang lingkup usaha yakni memproduksi buah naga merah dan kuning. PT. Trisna Naga Asih memiliki tujuan untuk mencapai standart kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Dengan jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak 67 orang.

Pada observasi awal penelitian ini terdapat beberapa indikator permasalahan pada PT. Trisna Naga Asih, sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat *turnover* karyawan. Contoh: Selalu ada karyawan yang keluar setiap tahunnya.
2. Kurangnya antusias karyawan dalam bekerja.
3. Karyawan yang sering datang tidak tepat waktu
4. Kurangnya kontrol dan sanksi yang tegas dari pimpinan. Contohnya, ketika ada karyawan yang keluar kantor pada jam kerja tidak adanya baik teguran maupun sanksi tegas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga hal ini membuat kinerja karyawannya menjadi kurang maksimal dan tidak memanfaatkan waktu dengan baik, selain itu masih manualnya sistem pemberlakuan absensi sehingga terjardo *lost control* karena seringnya karyawan keluar masuk pada saat jam kerja.

Berbagai fenomena tersebut diatas menggambarkan gejala turnover intention pada PT Trisna Naga Asih. Para pegawai memang belum melakukan tindakan keluar dari instansi tempat mereka bekerja, akan tetapi secara emosional dan mental pegawai tersebut telah keluar dari instansi tempat mereka bekerja.

Mobley (2011) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi lingkungan dan aspek individu. Sedangkan faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir.

Kerangka Teori

Didalam sebuah organisasi, pemimpin memiliki peran penting dalam memajukan organisasi. Dengan kemampuan yang dimiliki, pemimpin dapat mempengaruhi para bawahan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan agar bawahan bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Kartono (dalam Suwatno 2014:140), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Menurut Suwatno dan Priansa (2014:155) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam perusahaan harus dapat mempengaruhi karyawan dan perilaku kerjanya agar dapat bekerja dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Seorang pemimpin harus menentukan cara yang paling tepat agar karyawan merasakan kenyamanan dan tidak berkeinginan untuk berpindah/keluar. Seperti yang di nyatakan oleh Bawdy & Manal (dalam Kevin, 2014), ketika karyawan merasa

nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus bisa membina hubungan yang baik dengan karyawannya karena hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi. Menurut Robert House (Robins dan Coutler, 2011:147), ada 4 (empat) dimensi dan indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Direktif
 - a. Pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan.
 - b. Bimbingan khusus
 - c. Mentaati peraturan
 - d. Jadwal yang spesifik
2. Tipe Suportif
 - a. Perhatian terhadap kebutuhan
 - b. Iklim kerja yang baik
3. Tipe Partisipatif
 - a. Konsultasi pengambilan keputusan
 - b. Mempertimbangkan ide dan saran bawahan
 - c. Memberikan kebebasan berpendapat
4. Tipe Berorientasi Prestasi
 - a. Menetapkan sasaran menantang
 - b. Pimpinan yang luar biasa

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

1. Absensi yang meningkat
Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang

dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keinginan karyawan berpindah (*Turnover Intentions*) karyawan seperti yang dikatakan oleh Menurut Abbasi dan Hollman (dalam Iskandar, 2015) pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri. Hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi, maka pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Metode Penelitian

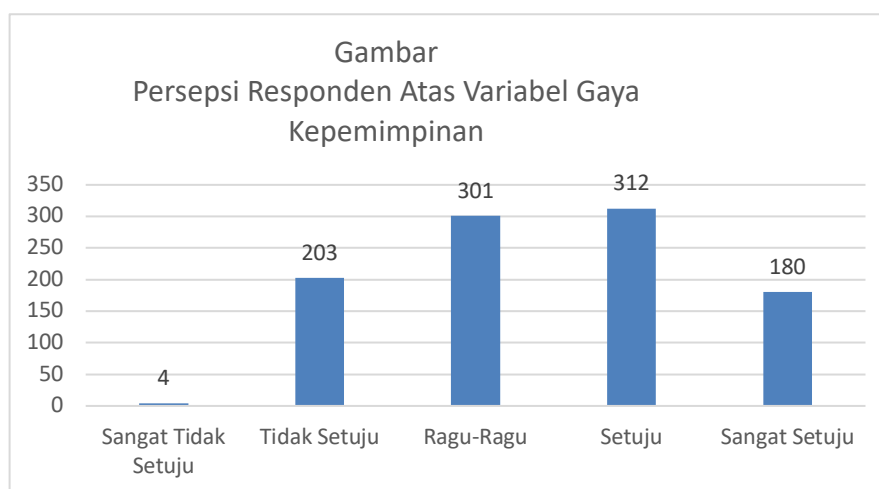
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif melihat hubungan sebab akibat sehingga terdapat variabel endogen dan eksogen didalam penelitian tersebut (Sugiyono, 2010:18).

Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness dari masing-masing variabel, (Ghozali, 2011). Variabel yang digunakan meliputi variabel gaya kepemimpinan dan variabel turnover intention karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Hasil jawaban responden, terdapat dua puluh pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Gaya Kepemimpinan, terdapat 50 responden yang menjawab dan dapat dilihat dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Sumber: Data yang Diolah

Dari data deskriptif di atas terlihat bahwa persepsi responden mengenai Variabel Laten Gaya Kepemimpinan cenderung seimbang. Hal ini terlihat dari persepsi responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan setuju apabila digabungkan. Hal ini juga lebih jelas lagi oleh besarnya frekuensi jumlah responden yang menyatakan ragu-ragu.

Untuk pengukuran pada Variabel Laten Gaya Kepemimpinan ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
 Hasil Penghitungan Indeks atas Variabel Laten Gaya Kepemimpinan

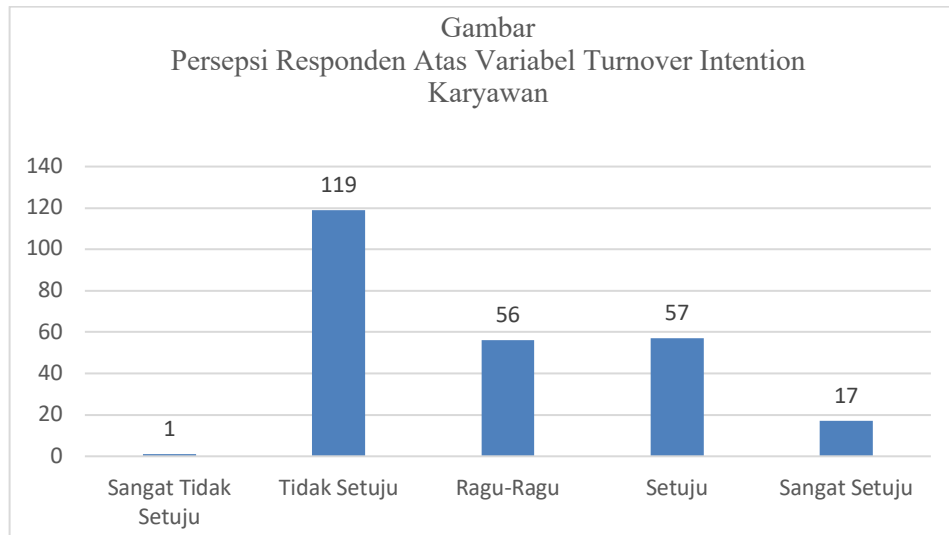
No	Indikator	STS	TS	R	S	SS	Σ	Indeks	Rata-rata	Ket
1	X1	0	12	8	27	3	50	171	3.42	Tinggi
2	X2	0	4	19	15	12	50	185	3.7	Tinggi
3	X3	0	9	12	23	6	50	176	3.52	Tinggi
4	X4	0	5	23	21	1	50	168	3.36	Cukup
5	X5	0	7	16	3	24	50	194	3.88	Tinggi
6	X6	0	21	4	25	0	50	154	3.08	cukup
7	X7	0	18	7	25	0	50	157	3.14	Cukup
8	X8	0	22	3	10	15	50	168	3.36	Cukup
9	X9	4	18	25	3	0	50	127	2.54	Rendah
10	X10	0	2	25	20	3	50	174	3.48	Tinggi
11	X11	0	20	4	23	3	50	159	3.18	Cukup
12	X12	0	8	23	7	12	50	173	3.46	Tinggi
13	X13	0	6	13	30	1	50	176	3.52	Tinggi
14	X14	0	4	6	14	26	50	212	4.24	Tinggi
15	X15	0	4	13	24	9	50	188	3.76	Tinggi
16	X16	0	6	24	5	15	50	179	3.58	Tinggi
17	X17	0	3	38	9	0	50	156	3.12	Cukup
18	X18	0	26	6	14	4	50	146	2.92	Cukup
19	x19	0	4	16	7	23		Jumlah	61.26	
20	x20	0	4	16	7	23		Rata-rata	3.40	
								Ket	Tinggi	

Sumber: Data yang diolah

Dari pengukuran pada Variabel Laten Kompetensi Pegawai ini, maka dapat dilihat bahwa angka indeks rata-rata yang diraih mencapai 3,40 yang termasuk pada kategori tinggi berdasarkan skala penghitungan antara 1 sampai dengan 5.

Turnover Intention Karyawan

Hasil jawaban responden, terdapat lima pernyataan yang berhubungan dengan dimensi Turnover Intention Karyawan, terdapat 50 responden yang menjawab dan dapat dilihat dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Sumber: data yang diolah

Persepsi responden yang menyatakan ketidaksetujuan atas Variabel Laten Turnover Intention Karyawan cenderung lebih banyak yang memberikan nilai negatif. Hal ini dapat dilihat pada penjumlahan frekuensi pendapat responden yang menyatakan tidak setuju. Adapun yang memberikan persepsi setuju maupun sangat setuju frekuensi lebih rendah. Sementara itu, responden yang memberikan respon persepsi ragu-ragu/ tidak tahu termasuk tinggi.

Untuk pengukuran pada variable turnover intention karyawan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Hasil Penghitungan Indeks atas Variabel Laten Turnover Intention Karyawan

N o	Indikator	STS	TS	R	S	SS	Σ	Indeks	Rata-rata	Ket
1	Y1	1	0	0	0	0	50	1	0.02	Sangat Rendah
2	Y2	26	21	25	30	17	50	348	6.96	sangat tinggi
3	Y3	4	8	2	19	23	50	217	4.34	sangat tinggi
4	Y4	19	5	23	1	9	50	147	2.94	cukup
5	Y5	0	16	0	0	5	50	57	1.14	Sangat Rendah
								Jumlah	15.4	
								Rata-rata	0.85	
								Ket	Sangat Rendah	

Berdasarkan indeks dengan penggunaan skala penghitungan 1 sampai dengan lima, maka angka indeks rata-rata yang diraih oleh Variabel Laten Turnover Intention



Karyawan ini termasuk pada kategori sangat rendah dengan raihan angka indeks sebesar 0,85.

Gaya Kepemimpinan dalam *Turnover Intentions* Karyawan PT. Trisna Naga asih Subang

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan, dapat diperoleh gambaran bahwa pengaruh Variabel X terhadap Y telah sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Gaya Kepemimpinan yang diukur dengan Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Berorientasi Prestasi berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) karyawan yang diukur dengan Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan, Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Rumusan masalah yang penulis identifikasi dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) Karyawan. Jawaban dari rumusan masalah tersebut yaitu bahwa terdapat pengaruh yang rendah namun signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intentions* karyawan di PT. Trisna Naga Asih. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 17 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang rendah antara variabel Gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel *Turnover Intentions* (Y) dengan hasil perhitungan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yakni $0,242 > 0,240$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Selain diperkuat dari uji koefisien korelasi, korelasi antara variabel X dan variabel Y diuji dengan Uji regresi (Parameter β) secara pasrial (uji t), dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,009 > 1,668$.

Jadi kesimpulannya terdapat hubungan yang rendah namun signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) karyawan di PT. Trisna Naga Asih. Bisa dikatakan apabila Gaya Kepemimpinan semakin baik maka Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) akan menurun. Sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan semakin buruk maka Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) akan mengalami peningkatan. Hal ini dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif karena berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana $Y = 12,096 + 0,043X$

Selanjutnya untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel *Turnover Intentions* (Y), berdasarkan hasil hitung uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R^2 sebesar 0,058 atau $0,058 \times 100\% = 5,8\%$ yang berarti bahwa variabel independen (Gaya Kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen (*Turnover Intentions*) sebesar 5,8% dan sisanya sebesar 94,2% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor kepuasan kerja, upah, personal, motivasi, kontekstual dan sebagainya. Namun, faktor tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

Dengan demikian, hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Bawdy & Manal (dalam Kevin, 2014), ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus bisa membina hubungan yang baik dengan karyawannya.

Hal ini pun didukung dengan pendapat Abbasi dan Hollman (dalam Iskandar, 2015) yang mengatakan bahwa pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri.

Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan penulis yaitu untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang mengenai Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, mengetahui bagaimana tingkat Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) karyawan di PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang, dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) karyawan di PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang. Penulis telah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisis data dari hasil survey 67 responden yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang. Maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang yang diukur berdasarkan empat dimensi yakni Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Partisipatif, dan Kepemimpinan Berorientasi Prestasi berada pada kategori Gaya Kepemimpinan tingkat tinggi. Hal ini terbukti dari hasil rata-rata indeks rekapitulasi jawaban pernyataan variabel gaya kepemimpinan yang diberikan kepada responden. Pada butir pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan, hasil jawaban responden sebanyak 67 orang menghasilkan jawaban yang variatif, namun didominasi oleh tanggapan yang menjawab setuju yakni sebesar 41% dan diikuti oleh tanggapan yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu yakni sebesar 22%, yang berarti pemimpin perusahaan secara keseluruhan mempunyai gaya kepemimpinan yang cukup baik namun masih ada perilaku dan sifat pemimpin yang masih tidak sesuai dengan sifat dan perilaku pemimpin yang baik. Jenis kepemimpinan yang kuat di PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang yaitu Gaya Kepemimpinan Direktif.
2. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima indikator, yakni Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya yang berada pada kategori *Turnover Intentions* tingkat sedang. Hal ini terbukti dari hasil rata-rata indeks rekapitulasi jawaban pernyataan variabel *Turnover Intentions* yang diberikan kepada responden. Pada butir pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan, hasil jawaban responden sebanyak 67 orang menghasilkan jawaban yang variatif, namun didominasi oleh tanggapan yang menjawab setuju yakni sebesar 44% dan diikuti oleh tanggapan yang menjawab tidak setuju yakni sebesar 39%, yang berarti *Turnover Intentions* di PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang cukup mengkhawatirkan, hal ini perlu diperhatikan lebih lanjut oleh pihak perusahaan.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh rendah namun signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trisna Naga Asih Cijambe Subang dengan presentase sebesar 5,8% dan sisanya sebesar 94,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Ketika Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya



kuat, maka tingkat *Turnover Intentions* yang terjadi pada karyawan akan menurun.

Referensi

- Alma, Buchari. 2013. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Amirullah,s Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anatan, Lina & Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumeber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. *Journal Management Diponegoro*. Semarang: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Binis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.