

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI CV. BULE-BULE GARMENT KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**DICKY BACHTIAR
NIM. 19.52.11.323**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI CV. BULE-BULE GARMENT KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

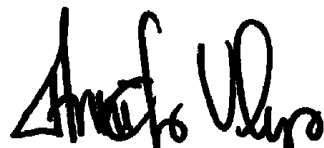
Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

DICKY BACHTIAR
NIM. 19.52.11.323

Sukoharjo, 04 Mei 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIK. 19920930 201810 2 007

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikumWr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DICKY BACHTIAR

NIM : 195211323

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* di CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian saat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikumWr.Wb

Sukoharjo, 04 Mei 2023



Dicky Bachtiar

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikumWr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : DICKY BACHTIAR

NIM : 195211323

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* di CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan mengambil data. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Sukoharjo, 04 Mei2023



Dicky Bachtiar

D

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdra : Dicky Bachtiar

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Dicky Bachtiar NIM: 19.52.11.323 yang berjudul:

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* di CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 04 Mei 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIK. 19920930 201810 2 007

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* di CV.
Bule-Bule Garment Kota Surakarta)**

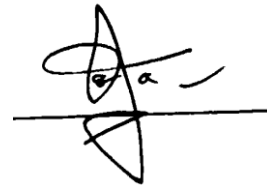
Oleh:

Dicky Bachtiar
NIM. 19.52.11.323

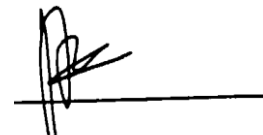
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu 17 Mei 2023 M / 26 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:


Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Prof. Drs. H. Sri Walyoto, M.M.Ph.D.
NIP. 19561011 198303 1 002



Penguji II
Purwono, S.Si., M.Si.
NIP.19860204 201801 1 002



Penguji III
Moh. Rifqi Khairul Umam, SE., MM.
NIP.19890102 201403 1 002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Innama A’malu Bin Niat

(Sesungguhnya setiap amal perbuatan itu tergantung pada niat). ”

- Mutafaqun^{alaih}

*“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah
untuk dirinya sendiri.”*

- QS. Al-Ankabut, 6

*“Sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang paling bermanfaat bagi manusia
lainnya.”*

- HR. Ahmad

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin

Pertama-tama saya ucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tuaku Bapak Suroto dan Ibu Thoyibah yang selalu berdoa dan memberikan dukungan yang sangat luar biasa.

Keluarga dan teman-teman yang juga membantudan memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

IbuAnnidaUnnatiq Ulya, M.Sc.selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan yang luar biasa baik dan penuh kesabaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan sarana untuk menimba ilmu dan mencari pengalaman bersama teman-teman MBS H 2019 dengan penuh keseruan dan kebersamaan.

Dan yang terakhir, terimakasih untuk diri sendiri yang berjuang dan bertahan sejauh ini.

Terimakasih dan semoga kebaikan menyertai kita semua. Aamiin...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwarahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir yaitu karya tulis ilmiah atau skripsi. Tak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW dengan segala keistimewaan-Nya sebagai tauladan bagi seluruh umat manusia di bumi sehingga kita dapat menjadi insan yang lebih berguna dan bermanfaat bagi sesama manusia.

Selama proses penulisan proposal penelitian ini penulis mengalami proses yang cukup menguras waktu dan pikiran. Dalam menyusun proposal penulisan penulis mendapat bantuan, dukungan, semangat, doa dan informasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag.,M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. ZakkyFahmaAuliya, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. M. Rofiq Junaidi, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Ibu dan Bapakku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya.
9. Sahabat-sahabatku, teman-teman angkatan 2019, yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 04 Mei 2023

Penulis

ABSTRACT

This study discusses the effect of organizational commitment and transformational leadership on turnover intention. Respondents in this study were 65 employees of CV. Bule-Bule Garment. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and transformational leadership on turnover intention. This study used quantitative methods with sampling techniques using non-probability sampling techniques with saturated sampling methods. Distribution of questionnaires via g-form to employees of CV. Caucasians and Caucasians Garment in Surakarta City, data were processed using SPSS software version 23. Data analysis methods used in this study included instrument testing, classical assumption testing, model accuracy testing, hypothesis testing and multiple linear analysis.

The results of the study show that: (1) organizational commitment has a significant effect on turnover intention. (2) transformational leadership has no significant effect on turnover intention.

Keywords: *Organizational Commitment, Transformational Leadership, Turnover Intention, CV. Bule-Bule Garment*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Responden dalam penelitian ini adalah 65 karyawan CV. Bule-Bule Garment. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Penyebaran kuesioner melalui g-form kepada karyawan CV. Bule-Bule Garment di Kota Surakarta, data diolah menggunakan software SPSS versi 23. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, uji hipotesis dan analisis linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. (2) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *TurnoverIntention*, CV. Bule-Bule Garment.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
PENGESAHAN BIMBINGAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8

BAB I LANDASAN TEORI	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	10
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.3 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	12
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	14
2.3 Kerangka Berpikir	20
2.4 Pengembangan Hipotesa	21
2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel	23
3.4 Data dan Sumber Data	24
3.4.1 Data Primer	24
3.4.2 Data Sekunder	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Variabel Penelitian	25
3.7 Definisi Operasional Variabel	26

3.8 Uji Instrumen.....	28
1. Uji Validitas.....	28
2. Uji Reliabilitas.....	29
3.9 Uji Asumsi Klasik	29
1 Uji Hipotesis	30
2. Uji Regresi Linear Berganda	31
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Berdirinya CV. Bule-Bule Garment	34
4.1.2 Struktur Perusahaan.....	35
4.1.3 Visi dan Misi CV. Bule-Bule Garment	35
1. Visi.....	35
2. Misi.....	36
4.2 Uji Instrumen.....	38
4.2.1 Hasil Uji Validitas	38
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	40
4.3 Uji Asumsi Klasik	40
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	41
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	42
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	43
4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	44
4.4.2 Uji Ketetapan Model.....	47
4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	50

BAB V PENUTUP.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Implikasi Penelitian.....	55
5.3 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pegawai Keluar	3
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel III.1 Instrumen Skala Litert.....	25
Tabel III. 2 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	39
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel IV. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
TabelIV.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel IV. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel IV 6 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel IV. 7 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel IV. 8 Hasil Uji Multikoloneritas	42
Tabel IV .9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	43
Tabel IV .10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel IV .11 Hasil Uji t.....	44
Tabel IV. 12 Hasil Uji f.....	48
Tabel IV .13 Hasil Uji R Square	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	20
Gambar IV.1 Struktur Perusahaan	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	62
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 3 Uji Turnitin	66
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 5 Data Karakteristik Responden	68
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel X1	71
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel X2	73
Lampiran 8 Tabulasi Data Variabel Y	76
Lampiran 9 Hasil Distribusi Karakteristik Responden	78
Lampiran 10 Hasil Uji Instrumen	79
Lampiran 11 Hasil Uji Asumsi Klasik	80
Lampiran 12 Hasil Uji Ketepatan Model	81
Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu manajemen khusus untuk mengatur manusia dalam upaya mengelola manusia diperlukan untuk menambahkan kualitas diri supaya mampu dalam bersaing. Untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mengelola pada SDM (sumber daya manusia) yakni karyawan perusahaan, manajemen sumber daya manusia dimaksudkan. Pengelolaan sumber daya telah lama memiliki efek peredam pada etika bisnis. Selain itu, dalam MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) didirikan untuk mengatasi permasalahan yang timbul karena adanya karyawan pada suatu perusahaan (Wuryani, 2000).

Beberapa variabel MSDM (manajemen sumber daya manusia) adalah komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional. Suatu komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi sebagai prediktorturnover yang diinginkan. Komitmen organisasi dengan komitmen individu yang masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam-macam keinginan, kemampuan dan kebutuhan dengan harapan dapat berbau dengan memperoleh kemampuan untuk memenuhi berbagai macam (Novitasari dan Fidiastuti, 2018).

Dasar dari hubungan kerja antara organisasi dan individu adalah komitmen. Organisasi kerja memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai individu, adanya kesukarelaan untuk membantu memakai dengan bersungguh-sungguh demi kepentingan dalam organisasi kerja, serta memiliki keinginan yang kuat. Dalam situasi ini, seseorang mengidentifikasi diri pada organisasi tertentu tempat mereka

bekerja dan bersumpah untuk menjadi anggota tenaga kerja organisasi untuk menjalankan tujuan organisasi (Delphiniadan Setiawan, 2016).

Salah satu gaya kepemimpinan yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Gagasan dari kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin yang bersangkutan menginspirasi para pengikutnya untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka dan mengakui bahwa upaya mereka tidak akan menguntungkan pemimpin (Tololiu, 2022).

Komitmen terhadap perubahan organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja di perusahaan manapun. Bahkan ada fenomena di kalangan karyawan saat ini yang mendorong mereka untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) jika mendapat nilai yang lebih tinggi dari yang mereka terima di masa lalu. Situasi di atas semakin mempersulit karyawan untuk pindah atau menerima pekerjaan dengan perusahaan saingan (Tanuwijaya dan Harjanti, 2016).

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan dari seorang pekerja untuk berpindah pekerjaan, baik sementara maupun permanen dari satu tempat kerja ke tempat lain, baik dalam organisasi yang sama atau antar organisasi menurut pengakuan karyawan itu sendiri (Saputro et al., 2019). Banyak perusahaan di Indonesia memiliki tantangan ketika mencoba memotivasi karyawan dengan standar tinggi, tujuan spesifik, dan potensi. Saat ini banyak perusahaan yang mengalami masalah karena tingkat *turnover* yang tinggi. Bahkan, beberapa bisnis mengalami masalah dan kemunduran setelah

menyelesaikan proses rekrutmen dan mempekerjakan karyawan berkualitas, hanya untuk menemukan bahwa karyawan tersebut tidak bertahan cukup lama untuk bekerja di perusahaan lain (Karomah, 2020). Perputaran karyawan pada tingkat tinggi adalah ukuran yang sering digunakan untuk mengidentifikasi masalah organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian karena akan menurunkan produktivitas suatu organisasi (Nasir et al., 2022).

Tabel I.1
Data Pegawai Keluar di CV. Bule Bule Garment

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2021	68	3	2	67
2022	67	10	8	65
2023	65	7	7	65

Sumber: Laporan Tahunan CV. Bule-Bule Garment, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan (*resign*) relatif tinggi pada tahun 2022 dengan berjumlah 10 orang. Sedangkan karyawan yang keluar paling rendah terjadi pada tahun 2021 dengan jumlah 3 orang.

Perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan sebagai akibat dari tingginya tingkat keinginan untuk *turnover*. Bahkan, beberapa perusahaan mengalami frustrasi akibat kegagalan proses rekrutmen dalam menarik karyawan terbaik, yang pada akhirnya keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain dalam waktu singkat. Tingginya tingkat *turnover* di perusahaan akan mengakibatkan sejumlah potensi kerugian bagi bisnis, termasuk biaya perekrutan ulang, biaya pelatihan karyawan, dan tingkat kinerja yang harus dikorbankan.

Untuk mengurangi jumlah *turnover* yang ditujukan untuk karyawan, perusahaan harus menerapkan program pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk fokus dan produktif untuk kepentingan perusahaan (Rizqi dan Sakinah, 2021). Saatnya untuk mulai mencari pekerjaan dan mencari peluang baru di perusahaan pesaing yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang disebabkan oleh kurangnya inisiatif mereka dalam bekerja. Menurut Penelitian Ardianto dan Bukhori (2021), *turnoverintention* merupakan fenomena yang sering terjadi pada setiap organisasi, bisnis, atau individu dan disebabkan oleh berbagai faktor. Akibatnya keinginan berpindah individu bukanlah sebuah konsep yang baru di dunia Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Rosita (2022), setiap perusahaan atau organisasi harus mengambil tindakan untuk mencegah peningkatan perpindahan kerja karyawannya. Seiring dengan meningkatnya keinginan seseorang untuk pindah kerja, hal ini akan berdampak negatif pada organisasi atau perusahaan karena akan menyebabkan keadaan yang tidak stabil dan tidak dapat diprediksi mengenai keadaan lingkungan kerja.

Salah satu faktor gaya kepemimpinan pemimpin, berpotensi berdampak negatif terhadap keinginan kandidat untuk pindah atau bahkan berhenti bekerja. Oleh karena itu, dalam situasi ini, kontribusi seorang pemimpin terhadap keberhasilan perusahaan sangat penting, dan kepemimpinan yang efektif adalah prinsip pertama dalam membantu perusahaan (Harahap dan Khair, 2019).

Satu-satunya cara paling efektif untuk mendorong karyawan agar tetap berkomitmen dan melaksanakan tugas mereka, baik untuk diri mereka sendiri atau

erusahaan mereka adalah dengan mengelilingi mereka dengan para pemimpin yang dapat dipercaya dan jujur (Cahyani et al., 2020). Cara dan pola tingkah laku pemimpin dijelaskan oleh bawahan sebagai jenis perilaku pemimpin. Suryana dan Pasundan (2016) mendefinisikan "kepemimpinan" sebagai kegiatan yang dimaksudkan untuk mengangkat orang sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang dapat memanfaatkan modal manusia yang ada di dalam suatu organisasi, maka kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin dapat ditunjukkan dengan seberapa baik mereka dapat meramalkan situasi yang akan mempersulit mereka untuk melaksanakan apa yang ditentukan.

Seorang kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri tersebut selalu memiliki keinginan untuk berinovasi, dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin tersebut haruslah gagasan yang lebih baru (Hairudinor 2019). Kepemimpinan memiliki kekuasaan non-tradisional, dan memiliki kemampuan untuk menciptakan perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan dalam situasi tertentu, baik untuk individu maupun sekelompok orang. Sebuah "kepemimpinan" dalam struktur organisasi mengacu pada pendekatan yang diadopsi oleh kalangan atas dalam interaksi sehari-hari antara anggota dan karyawan. Situasi ini terdiri dari berbagai faktor, termasuk norma, standar, dan masalah yang dibahas di tempat kerja dan memengaruhi emosi, kinerja, dan loyalitas karyawan (Jumiran et al, 2020).

Menurut Helmi (2009), kepemimpinan transformasional mampu membawa semua orang di bawah pengaruhnya dan meningkatkan tujuan masing-masing orang demi perusahaan. Sebaliknya menurut Huda (2016) gaya kepemimpinan transformasional berimplikasi pada upah karyawan.

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain bagi peneliti dan pembaca, Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi kemajuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan topik *turnover intention* dan hubungannya dengan komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mardiana dan Riana (2019) Komitmen terhadap organisasi merupakan tanda bahwa orang tersebut serius dalam menjalankan kewajibannya, serta dedikasi yang kuat terhadap organisasi dan tujuannya dibandingkan dengan komitmen pribadi. Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi yang telah dilakukan oleh Bawawa (2021) terdapat pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan semakin menurun tingkat *turnover intention*. Namun pada penelitian ini menunjukkan hasil yang sebaliknya dan bertolak belakang dengan penelitian Krismonika dan Dwiatmadja (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Saputro et al., (2019) kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang menawarkan stimulasi intelektual dan jaringan yang unik bagi

mereka dan memiliki etos tertentu. Penelitian mengenai hubungan kepemimpinan transformasional yang telah dilakukan oleh Suhakim dan Badrianto (2021) terdapat pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang menurun maka akan semakin tinggi *turnover intention* di pasar modal. Namun pada penelitian ini menunjukkan hasil yang sebaliknya dan bertolak belakang dengan penelitian Krismonika dan Dwiatmadja (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian ulang dengan maksud penelitian untuk menguji kembali konsistensi hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan fenomena *turnover intention*. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah diperlukannya komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional untuk meminimalisir resiko yang timbul dari *turnover intention*.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, serta *turnover intention* sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruhkomitmen organisasi terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan teradap *turnover intention* karyawan CV. Bule-Bule Garment?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Membuktikan hipotesis pengaruhkomitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
2. Membuktikan hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.
3. Membuktikan hipotesis pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Bule-Bule Garment.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini yang menjelaskan tentang, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori tentang komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain dan jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum CV. Bule-Bule Garment, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel data penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa lepas dari penelitian yang terlebih dahulu dilakukan oleh peneliti lain (Sugiyono, 2018).

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi merupakan tanda bahwa orang tersebut serius dalam menjalankan kewajibannya, serta dedikasi yang kuat terhadap organisasi dan tujuannya dibandingkan dengan komitmen pribadi (Mardiyana dan Riana, 2019). Menurut Jaya (2020), indikator komitmen organisasi meliputi: *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*.

Menurut Ikey (2016), komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai tingkat dedikasi yang dimiliki setiap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja serta tujuan khusus yang mereka miliki untuk pekerjaannya, dengan kemungkinan hal ini akan memperkuat ikatan mereka dengan organisasi.

1. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Novita (2014) komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu:

- a. Komitmen afektif, yakni adanya kesediaan karyawan untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi.

- b. Komitmen kelanjutan, yakni keinginan Karyawan untuk mendorong keanggotaannya untuk terus menjalankan fungsi utama organisasi.
- c. Komitmen normatif, yakni dimana anggota kelompok percaya bahwa organisasi tempat mereka berada telah menjadikan mereka aset berharga dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Saputro (2019), kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang menawarkan stimulasi intelektual dan jaringan yang unik bagi mereka dan memiliki etos tertentu. Berbeda dengan itu, menurut Jumiran (2020), seorang kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah komponen kesuksesan, termasuk integritas dan keadilan, serta tujuan yang jelas dan prinsip moral yang kuat. Mereka juga memberikan dukungan dan akuntabilitas kepada orang-orang, menumbuhkan emosi positif, dan memungkinkan orang untuk melihat dunia melalui mata mereka sendiri untuk mencapai tujuan mereka sendiri.

Menurut Sofiah (2022), kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan tertentu di mana pengikut seorang pemimpin transformasional mengalami kepercayaan, rasa hormat, perilaku hormonal, dan loyalitas terhadap pemimpin yang bersangkutan, yang memotivasi mereka untuk melampaui apa yang awalnya diharapkan dari mereka. Para peserta ditransformasi dan dimotivasi oleh pemimpin di atas dengan cara meningkatkan aspirasi mereka ke tingkat yang lebih tinggi, mendorong mereka untuk lebih fokus pada organisasi atau tim daripada diri mereka sendiri, dan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya hasil kerja.

1. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian Prahesti (2017) kepemimpinan transformasional meliputi empat indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Dampak dari idealisme: memberikan visi dan perasaan akan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh apresiasi dan kepercayaan.
- b. Inspirasi Motivasi: menggunakan simbol-simbol untuk fokus pada usaha, mengekspresikan niat penting secara sederhana, dan mengkomunikasikan harapan yang tinggi.
- c. Stimulasi Akal: mendorong penalaran, kecerdasan, dan pemecahan masalah secara cermat.
- d. Analisis Individual: menawarkan pertimbangan individual, melayani pekerja secara tegas, menginstruksikan dan mengarahkan

2.1.3 Pengertian *Turnover Intention*

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia adalah indikasi pertumbuhan. Perputaran didefinisikan sebagai jumlah individu yang meninggalkan anggota organisasi yang sukses. Fenomena terpenting dalam setiap organisasi adalah pergantian karyawan dari organisasi tersebut (Ansori, 2021). Ada kalanya perganti karyawan memiliki efek buruk dari anggapan akan tetapi, kebanyakankaryawan memiliki pengaruh yang meluas pada suatu organisasi, baik karena masalah keuangan atau kurangnya waktu dan ketersediaan untuk menggunakan sudut pandang ruangan.

Menurut Susilo dan Satrya (2019), *turnover intention* adalah ukuran seberapa besar kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan

mereka, apakah itu perusahaan yang sukses atau tidak, sebagai akibat dari peluang kerja alternatif mereka saat ini atau di masa depan.

1. Indikator *Turnover Intention*

Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk menentukan *turnover intention* menurut (Waskito dan Putri, 2021):

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (pemikiran untuk berhenti).
- b. Kebutuhan untuk meninggalkan (niat untuk berhenti).
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif (niat untuk mencari pekerjaan lain).

Tiga komponen berikut ini, menurut Reginald dan Andani (2022), dapat digunakan untuk *turnover intention*:

- a) *Pertama*, keinginan untuk berpindah tempat kerja dan bekerja di bidang yang sama. Melihat organisasi lain yang dirasa memberikan keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan tempat ia bekerja saat ini, dapat menjadi justifikasi utama bagi seseorang untuk memunculkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Meskipun demikian, hal ini akan dibatasi ketika ia mungkin akan mengakui apakah hal tersebut sesuai dengan penguasaannya saat ini.
- b) *Kedua*, keinginan untuk bekerja di perusahaan yang berbeda di bidang yang berbeda. Seseorang akan berusaha untuk berganti karir jika mereka merasa tidak cukup berkembang di posisinya saat ini. Tanpa menguasai kemampuan baru, individu tersebut mencari tugas di bidang lain dengan kemampuan yang sama dengan yang dimilikinya saat ini.

- c) *ketiga* adalah keinginan untuk berganti karier. Jika Anda memiliki banyak pengalaman, akan mudah bagi Anda untuk ingin mencari pekerjaan baru yang belum pernah anda lakukan sebelumnya.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian merupakan sarana utama di mana para ilmuwan mendiskusikan hipotesis atau menganalisis temuan penelitian. Tabel II.1 berikut menunjukkan beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
1	(Suhakim dan Badrianto, 2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>nonprobability</i> sampling yaitu dengan metode sampling jenuh.	Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i> karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i> karyawan.
2	(Pratiwi 2023) “Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah”	Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> pada perusahaan yang bergerak pada sektor konstruksi syariah menggunakan kepuasan	Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berhasil menjadi variabel mediasi secara parsial dalam pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> .

	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
		kerja sebagai variabel mediasi. Sebanyak 172 karyawan menjadi responden dan mengisi kuesioner.	
3	(Mayora dan Purwanto, 2019) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Niat Keluar Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif”	Penelitian ini juga menguji apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afeksi dan selanjutnya apakah komitmen afeksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar. Penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan PT Dasa Anugerah Sejati, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Jambi. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis SEM.	Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis terbukti signifikan, namun pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap niat keluar karyawan justru positif, bukan negatif. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden berusia di atas 30 tahun dan mayoritas latar belakang pendidikan mereka lulus SD, sehingga gaya kepemimpinan transformasional justru meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja, namun kepemimpinan otentik akan menurunkan keinginan mereka untuk berhenti kerja.
4	(Bawawaetal., 2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Sig Asia Kota Bitung”	pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap <i>turnover intention</i> pada PT SIG Asia Kota Bitung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang responden menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Selanjutnya secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmenorganisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i>

	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
			<i>intention</i> , stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	(KrismonikadanDwiatmadja, 2020) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensitas Bertahan Karyawan Kantor”	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa angket yang disebar kepada 106 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan (1) tidak ada pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan intensitas bertahan, (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap intensitas kebertahan, (3) kemudian lingkungan kerja terhadap intensitas bertahan juga tidak memiliki pengaruh. (4) Sedangkan secara simultan memiliki pengaruh sebesar 1.6% antara variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap intensitas kebertahanan karyawan kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo
6	(Sentana dan Surya, 2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .”	Responden dalam metode penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara dan kuesioner.	Menurut temuan penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan; akibatnya, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar untuk variabel komitmen organisasi.

	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
7	(Damayanti, 2019) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borneo Icon Properti”	Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (<i>Explanatory Research</i>) dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden 45 orang. Metode analisis yang digunakan padahipotesis adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	(Aimaetal., 2018) “The Impact Of Compensastion and Leadership On The Organizational Commitmentand The Implication On Employee’s <i>Turnover Intention</i> Of PT. Provinces Indonesia Central Office”	Ada 52 responden (seluruh karyawan). Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dandaftar pertanyaan. Analisis jalur (dengan menggunakan smartPLS3.0) dan analisis korelasi matrik (dengan menggunakan SPSS24) di antaradimensi variabel diterapkan.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) kompensasi dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, namun berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ; (2) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; (3) Tidak terbukti komitmen organisasi sebagai mediator variabel dampak kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap pergantian.
9	(Suryawan etal., 2021) “ <i>Transformational leadership, work stress</i> ”	Penelitian ini adalah dilakukan di PT. Unit Aerofood Indonesia	Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa kepemimpinan

	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
	<i>and turnover intention: the mediating role of job satisfaction</i> ".	Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 pegawai, dengan metode <i>purposive sampling</i> . Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan Partial Least Square (PLS).	transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai mediasi variabel.
10	(DianadanWardhani, 2022) "The Influence Of Transformational Leadership Style, Work load and Job Satisfaction On Turnover Intention".	Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Dhanistha Surya Nusantara berlokasi di DKI Jakarta, dengan sampel 117 pekerja yang penentuan didasarkan pada penggunaan rumus Slovin. Metode analisis data menggunakan SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) aplikasi.	Hasil kajiannya demikian Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Kepuasan kerja memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, dan kepemimpinan transformasional, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
11	(Adeline, 2022) "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention Pada PT Bank Xyz TBK"	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan semi pertanyaan wawancara secara terstruktur. Ada total tiga belas orang	Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi dan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan <i>turnover intention</i> pada PT Bank

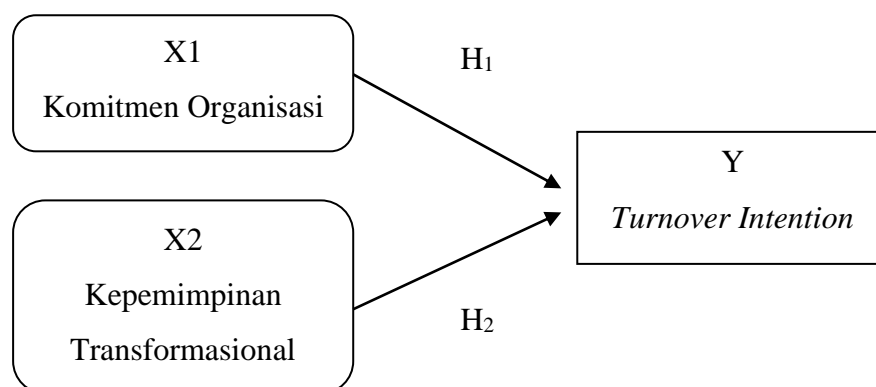
	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
		yang diwawancarai, dua belas karyawan dan seorang manajer senior sumber daya manusia yang bekerja di PT Bank XYZ sebagai proses triangulasi.	XYZ.
12	(Ratnaningsih, 2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan variabel diukur dengan menggunakan skala Likert. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi langsung.	Disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap <i>turnover</i> intensi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Secara simultan kedua variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
13	(Kristiningsih dan Badrianto, 2022) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling.	Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi (X1), motivasi internal (X2) serta kepuasan kerja (X3).
14	(Sammuel dan Tanoto, 2022) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>TurnoverIntention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 209 responden. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap

	Nama Penulis /Tahun/Judul	Metode	Hasil
	Karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Sektor Makanan dan Minuman di Kabupaten Blora"	pengambilan sampel <i>non-probability sampling</i> , yakni <i>purposive sampling</i> yang berfokus pada <i>judgement sampling</i> .	kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini dibuat dengan tujuan guna menunjukkan arah penelitian sehingga hasilnya akan selaras dengan yang diinginkan oleh peneliti. Penelitian kali ini melibatkan tiga variabel yakni komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional merupakan variabel dependen. Sedangkan variabel independennya adalah *turnover intention*. Kerangka berpikir ditunjukkan oleh Gambar II.1 berikut.

Gambar II.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Penulis, 2022

Penjelasan:

X¹ : Komitmen organisasi

X² : Kepemimpinan transformasional

Y : *Turnover intention*

2.4 Pengembangan Hipotesa

Berdasarkan temuan dan kerangka teori, serta latar belakang dan batasan masalah, penelitian ini dapat memberikan beberapa hipotesis, antara lain sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang tidak puas secara psikologis akan melepaskan diri dari pekerjaan mereka jika mereka tidak dapat mengubah keadaan mereka atau secara fisik meninggalkannya. Mereka secara fisik ada di tempat kerja, namun pikiran mereka ada di tempat lain. Ada berbagai manifestasi dari ketidakpuasan psikologis ini. Pertama-tama, dengan asumsi bahwa sumber kekecewaan terkait dengan pekerjaan yang sebenarnya, perwakilan mungkin menunjukkan tingkat komitmen kerja yang sangat rendah. Ketika ketidakpuasan diarahkan pada bisnis secara keseluruhan, tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi adalah jenis kedua dari pelepasan psikologis. Sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan bersedia berusaha keras untuk kepentingannya dikenal sebagai komitmen organisasi. Menurut Mardiana dan Riana (2019), individu yang memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi sering kali hanya menunggu kesempatan yang sangat baik untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Penelitian Bawawa (2021) menemukan bahwa penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover*

intention. Menurut Sentana dan Surya (2017) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar. Selain itu, penelitian dari Kristininingsih dan Badrianto (2022) penelitian ini menghasilkan pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

1.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention*

Jika kepemimpinan transformasional seorang pemimpin di depan karyawannya turun maka akan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan transformasional seorang pemimpin kepada bawahannya maka secara langsung akan menimbulkan hubungan emosional antara keduanya. Penelitian yang dilakukan oleh Krismonika dan Dwiatmadja (2020) menemukan adanya pengaruh negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Penelitian dari Suhakim dan Badrianto (2021) menemukan bahwa ada hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Dan penelitian dari Damayanti(2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

H2 : Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Studi kuantitatif adalah studi yang menggunakan data yang bereferensi sudut atau data kuantitatif yang telah dianotasi (Sugiyono, 2018). Peneliti memperhitungkan sejumlah kecil variabel dari objek yang telah dipelajari dan dapat diartikan sebagai suatu hal yang logis, akurat, dan tidak ambigu, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta yang beralamatkan di Jl. Bibis Wetan, RT.01/RW.19, Gilingan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini dimulai pada Agustus 2022 hingga Mei 2023.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) "Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang membentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian." Wilayah generalisasi adalah populasi, yang meliputi: subjek-benda atau orang-yang kuantitas dan karakteristiknya telah ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian

ini berfokus pada seluruh karyawan Bule-Bule Garment di Surakarta yang berjumlah 65 orang yang masih bekerja di sana.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik yang membentuk populasi tersebut. Jika populasi yang dipelajari besar dan tidak mungkin setiap individu atau objek dalam populasi dipelajari secara independen, maka sampel dari populasi biasanya didiskusikan. Sebagai hasil kajian terhadap subjek sampel, maka populasi akan menjadi sasaran kegiatan selanjutnya, dan sampel yang diambil dari populasi diantisipasi dapat membangkitkan populasi (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Bule-Bule Garment yang berjumlah 65 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini kurang dari seratus. Metode non-probability sampling, yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh, digunakan untuk memilih responden. Sampling jenuh atau disebut juga Sampling Sensus adalah metode pengambilan sampel dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi karena jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 65 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini

dianggap homogen atau sejenis, jadi digunakan random sampling yaitu dengan mengambil sampel dari populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan tingkatan. Namun untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Sugiyono, 2018). Karena dalam penelitian ini populasi hanya berjumlah 65 orang jadi peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel yang disebut total sampling.

3.4 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui observasi atau korespondensi perusahaan jangka panjang, termasuk melalui observasi, kuesioner, dan wawancara jangka panjang (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, data pertama berasal dari hasil kuesioner responden serta hasil data observasi awal.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dengan cepat, yaitu informasi yang telah dikumpulkan oleh organisasi lain daripada oleh peneliti sendiri, dengan menggunakan ungkapan yang berbeda. Informasi ini mencakup informasi yang didasarkan pada catatan yang ada dan sumber lain, yaitu informasi

yang diperoleh dengan studi kepustakaan yang menyesatkan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, data *time series* dari berbagai jurnal penelitian digabungkan dengan variabel penelitian, khususnya *turnover intention*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, responden mengirimkan informasi kontak mereka ke sebuah perusahaan untuk mendapatkan responden CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta. Pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan alat yang disebut sistem analisis data kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan mengajukan pertanyaan dari responden atau menyusun pernyataan yang jelas untuk mereka untuk mendapatkan jawaban. Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden. Tabel III.1 menunjukkan skor penilaian.

Tabel III.1
Instrumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah suatu pernyataan atau referensi dari seseorang, objek, atau proyek dengan karakteristik tertentu yang

dicatat oleh penulis. Dalam analisis ini digunakan variabel-variabel sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2018). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

3.6.2 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, predictor, *antecedent*. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2018). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang termasuk dalam definisi konsep yang bersangkutan. Maknanya dijelaskan lebih rinci dalam lingkup objek yang dimaksudkan untuk menggambarkan konsep tersebut. Tabel III mencantumkan indikator indikator dari tiap variabel.

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
1	<i>Turnover intention</i>	Menurut Nezenin dan Dyah (2014), keinginan berpindah (<i>turnover intention</i>) memiliki efek merugikan pada organisasi karena menyebabkan kurangnya stabilitas di tempat kerja, produktivitas yang lebih rendah, penugasan kerja yang tidak kondusif, dan peningkatan <i>turnover</i> karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>). 2. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>). 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>). (Waskito dan Putri, (2021))
2	Komitmen organisasi	Komitmen terhadap organisasi merupakan tanda bahwa orang tersebut serius dalam menjalankan kewajibannya, serta dedikasi yang kuat terhadap organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen kelanjutan, dan 3. Komitmen normatif. (Novita 2016)

No	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
		dan tujuannya dibandingkan dengan komitmen pribadi (Suparyadi, 2015).	
3	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang dapat memotivasi pengikut untuk mengatasi masalah mereka sendiri dan yang dapat menunjukkan efek non-biner dan atipikal kepada pengikut (Robbins dalam Sahidillah, 2016).	1. Pengaruh idealism, 2. Motivasi inspirasional, 3. Stimulasi intelektual, dan 4. Konsiderasi individual. (Prahesti 2017)

3.8 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018), uji instrumen merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini juga disebut sebagai variabel penelitian dan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dikatakan valid atau reliable, data akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan untuk memverifikasi bahwa suatu pernyataan benar atau valid tanpa konfirmasi tambahan. Setiap kuesioner dianggap sah jika ia dapat

menjawab pertanyaan tentang sesuatu yang akan ditipu olehnya. Jika suatu angka lebih besar dari 0,5 maka suatu variabel dapat dicirikan sebagai valid, dan pengujian validitas dapat dinyatakan valid (Gozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya data yang identik pada waktu yang berbeda. Jika obyek sebelumnya tertutup warna merah, maka hari ini dan besok masih tertutup warna merah (Gozali, 2018). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu pengukur algoritma tertentu dapat dipercaya. Untuk penelitian reliabilitas ini, program SPSS menggunakan metode AlphaCronbach, yang menyatakan bahwa suatu hipotesis dianggap reliabel jika Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 (Gozali, 2018).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk menilai ada tidaknya masalah nilai pada asumsi klasik dalam sebuah model regresi linear berganda ordinary least square (OLS) (Gozali, 2018). Pengujian asumsi klasik terdiri sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan pada bagian Uji Normalitas penelitian. Data dari empat variabel independen penelitian, yang meliputi komitmen organisasi, stres di

tempat kerja, dan *turnover intention*, tergolong normal jika memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05(Gozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel dasar. Untuk memahami bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas dan variabel yang ditentukan dalam model regresi, digunakan persamaan multi-linear (Gozali, 2018). Model regresi terbaik adalah model yang tidak ada korelasi independen antar variabel dalam penelitian ini. Variabel tidak ortogonal jika ada saling berkorelasi bebas. Faktor Tolerance dan Variance Inflation dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini (VIF). Multikolinieritas apa pun jika ambang batas lebih tinggi dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10 (Gozali, 2018).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini digunakan Untuk menentukan apakah terdapat heterogenitas antara residual dari satu pengamatan dan residual, digunakan asumsi uji yang dimaksud. Jika terdapat heterogenitas antara residual dari satu pengamatan dan residual, kondisi tersebut dikenal sebagai heterokedastisitas (Gozali, 2018).

3.9.1 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sikap yang diambil dalam menanggapi suatu masalah yang sedang dibahas, oleh karena itu perlu dievaluasi implikasinya secara empiris. Uji hipotesis dalam skripsi ini terdiri dari uji t yang ditulis dalam bahasa parsial (Gozali, 2018). Uji t merupakan pengujian koefisien regresi tingkat individu yang

digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) mempengaruhi variabel dependen secara individual (Y).

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Gozali, (2018) tujuan dari parsial atau uji t adalah untuk memudahkan interaksi antara variabel independen dan dependen pada tingkat individu. Hipotesis untuk hari ini adalah sebagai berikut:

a) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya menyiratkan bahwa ada hubungan variabel antara variabel bebas dan variabel terikat.

b) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

c) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis awal (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Artinya Independensi variabel memiliki keunggulan dibandingkan ketergantungan variabel secara individual.

d) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka (H_0) tidak ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya Secara individual, variabel independen tidak mengungguli variabel dependen.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk memahami beberapa implikasi utama dari pengaruh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *turnover intention* (Gozali, 2018).

Selain itu, analisis regresi digunakan untuk menyempurnakan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, dan paket statistik SPSS digunakan untuk analisis

(Program Statistik dan Solusi Layanan seri 23). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *TurnoverIntention*

a = Konstanta

b = Koefisien

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepemimpinan Transformasional

e = error

3.9.2 Uji Ketetapan Model

Uji ketetapan model atau kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan, kesesuaian atau kebaikan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual. Secara statistik uji kelayakan model dapat dilakukan melalui:

1. Uji Statistik F (Simultan)

Tujuan identifikasi model Uji F dalam penelitian ini adalah mempermudah penulisan. Uji F yaitu Beta 0,05 (= 5%) Kriteria Yurisdiksi (Gozali, 2018). Metrik Alpha yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) $H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$. Yang artinya Tidak ada perbedaan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) $H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$. Yang artinya ada perbedaan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Nilai daerah F hitung merupakan daerah di mana probabilitas nol benar atau salah. Kriteria yang diterapkan dalam perhitungan ini adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan taraf signifikansi 0,05, maka (H_0) adalah tolak dan H_a salah. Maknanya bagaimanapun dapat diartikan Memang benar bahwa variabel bebas lebih menguntungkan daripada variabel terikat. (hipotesis diterima).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan nilai signifikansi keduanya sebesar 0,05, maka (H_0) dibalas dan H_a ditolak. Maknanya bagaimanapun dapat diartikan bahwa variabel bebas tidak lebih menguntungkan daripada variabel terikat (hipotesis ditolak).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gozali(2018) menyatakan bahwa tujuan dari koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (*turnoverintention*). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati satu mengimplikasikan bahwa faktor-faktor bebas memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk meramalkan variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

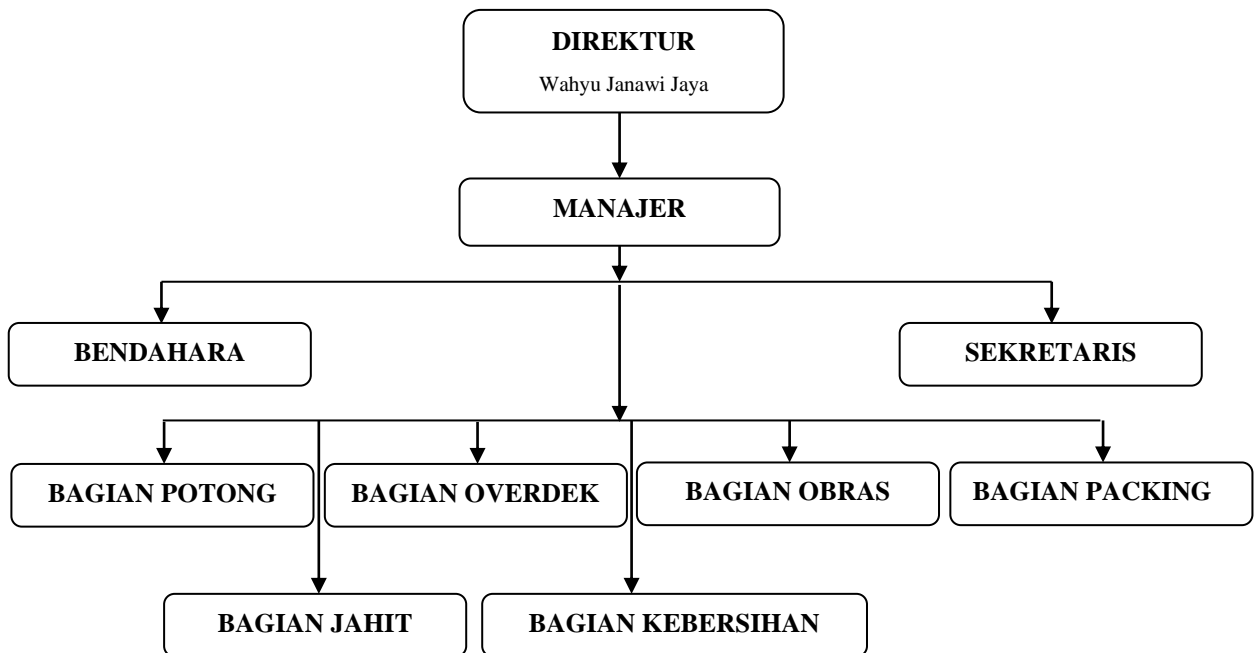
4.1.1 Sejarah Berdirinya CV. Bule-Bule Garment

CV. Bule-Bule Garment beralamat di Jl. Bibis Wetan, RT.01/RW.19, Gilingan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57128. CV. Bule-Bule Garment didirikan pada tahun 1995 oleh pasangan suami istri Wahyu Janawi Jaya dan Ibu Arin Winarsih. CV ini berlokasi di Bibis Wetan, RT.01/RW.19, Kelurahan Gilingan, Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta. Pada awal mula usaha konveksi hanya memiliki dua mesin yaitu satu mesin untuk mengobras dan satu untuk menjahit. Usaha dimulai dengan cara menerima pesanan dari pihak lain yaitu konveksi yang merasa tidak bisa mengerjakan sendiri atau kelebihan pesanan kemudian pesanan tersebut diberikan kepada CV. Bule-Bule Garment untuk dikerjakan bersama dengan sistem pembagian hasil keuntungan. Seiring dengan berkembangnya dunia pendidikan, konveksi ini sering mendapatkan permintaan sendiri baik dalam bentuk jaket maupun seragam sekolah. Usaha ini semakin berkembang dari mulanya hanya memiliki dua mesin hingga sekarang memiliki 50 mesin baik mesin jahit, obras, overdex, dan mesin karet. Demikian pula dengan karyawan, dahulu usaha dikerjakan sendiri dan dibantu oleh adiknya, namun sekarang mampu merekrut karyawan hingga 65 karyawan.

4.1.2 Struktur Perusahaan

Struktur CV. Bule-Bule Garment ditunjukkan oleh Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.2
Struktur Perusahaan CV. Bule-Bule Garment



Sumber: CV. Bule-Bule Garment, 2023

4.1.3 Visi dan Misi CV. Bule-Bule Garment

1) Visi

Visi dari CV Bule-Bule Garment antara lain:

Menjadikan CV. Bule-Bule Garment terbesar di Indonesia. Serta menumbuhkan kembangkan potensi *garment* di Indonesia.

2) Misi

- a. Menciptakan dan menggali peluang pasar yang potensial.
- b. Membantu melayani pembuatan produk *garment* ke instansi, sekolah, perusahaan.

- c. Memproduksi produk *garment* yang berkualitas.
- d. Mendorong berkembangnya ekonomi kreatif dan sektor usaha kecil dan menengah.

4.1.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan sampel 65 karyawan di CV. Bule-Bule Garment. Berdasarkan sampel tersebut diperoleh deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dilihat data tabel IV.1.

Tabel IV.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1	Laki-Laki	18	27,7%
2	Perempuan	47	72,3%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari data tabel IV.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 47. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden penelitian di CV. Bule-Bule Garment berjenis kelamin perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan usia, maka dapat dilihat data tabel IV.2.

Tabel IV.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Banyaknya	Presentase
1	< 30 Tahun	22	33,8%
2	31 – 40 Tahun	31	47,7%
3	41 – 50 Tahun	10	15,4%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel IV.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia < 30 tahun berjumlah 22 responden, 31 – 40 tahun berjumlah 31 responden dan 41 – 50 tahun berjumlah 10 responden. Di CV Bule-Bule Garment paling banyak berusia 31 – 40 tahun yang berjumlah 31 responden.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan pendidikan, maka dapat dilihat data tabel IV.3.

Tabel IV.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Berjumlah	Presentase
1	SMP	25	38,5%
2	SMA/SMK	39	60%
3	D1/S1	1	1,5%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan D1/S1 mempunyai frekuensi paling rendah dengan jumlah 1 responden, sedangkan frekuensi yang paling tinggi yaitu pendidikan SMA/SMK dengan jumlah responden 39 responden.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, maka dapat dilihat data tabel IV.4.

Tabel IV.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Berjumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	29	44,6%
2	6 – 11 Tahun	34	52,3%
3	>11 Tahun	2	3,1%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden yang bekerja di CV. Bule-Bule Garment selama 11 tahun keatas adalah yang paling rendah yaitu dengan jumlah 2 responden. Sedangkan frekuensi yang paling tinggi responden yang bekerja di CV. Bule-Bule Garment selama 6 - 11 tahun yaitu dengan jumlah 34 responden.

4.2 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono, (2018), uji instrumen merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini juga disebut sebagai variabel penelitian dan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dikatakan valid atau reliable, data akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, sebagai berikut:

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Kevalidan suatu kuesioner dapat dievaluasi dengan menggunakan uji validitas ini. Menurut Gozali, (2018) suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Pearson Product Moment dan uji validitas digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Uji validitas Pearson Product Moment bekerja berdasarkan ide

bahwa skor total jawaban responden dikorelasikan dengan skor masing-masing item kuesioner. Terdapat dua cara untuk melakukan uji validitas Pearson, yaitu:

1. Perbandingan nilai r-hitung dengan r-tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka dinyatakan valid
 - b. Jika nilai r-hitung $<$ r-tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Cara mencari nilai r-tabel dengan $N=65$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r-tabel statistik.

2. Melihat nilai signifikansi (Sig) dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 = dinyatakan valid
 - b. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil dari pengujian validitas uji Pearson Product Moment dengan menggunakan IBM SPSS statistic versi 23 pada Tabel IV.5.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
<i>TurnoverIntention</i>	X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel Uji Validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan yaitu dari sebanyak 10 item pertanyaan teruji valid, sehingga peneliti melanjutkan penyebaran kusioner terhadap 65 responden.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbachs Alpha (α). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika hasil uji tersebut memberikan nilai Cronbachs Alpha (α) > 0.60 (Gozali, 2018). Hasil pengujian reliabilitas untuk lima komponen sistem pengendalian internal pada tabel IV.6.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,702	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,614	0,60	Reliabel
<i>TurnoverIntention</i>	0,635	,060	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa keempat variabel mempunyai nilai cronbach alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *turnoverintention* dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk menilai ada tidaknya masalah nilai pada asumsi klasik dalam sebuah model regresi linear berganda ordinary least square (OLS) (Gozali, 2018). Pengujian asumsi klasik terdiri sebagai berikut:

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual variabel independen dan dependen berdistribusi normal (Gozali, 2018). Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Jika Asymp, Sig (2-tailed) harus lebih besar dari 0,05. Jika Sig (2-tailed) kurang dari 0,05 maka data tidak mengikuti distribusi normal. Uji normalitas menghasilkan tabel IV.7.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11832279
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,056
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel IV.7 yang menunjukkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui nilai *Asymp. Sig* adalah 0,200 artinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan ketentuan yang berlaku bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai pada *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05. Maka dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa data atau seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Gozali(2018) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Nilai *tolerance* dan VIF (*VarianceInflationFactor*) menunjukkan adanya uji multikolinieritas. Karena $VIF = 1/Tolerance$, maka nilai VIF yang tinggi menunjukkan nilai *tolerance* yang rendah. Nilai toleransi 0,10 atau lebih besar dari nilai VIF sepuluh adalah nilai cotoff yang paling umum untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas karena nilai *tolerance* untuk kolinieritas sebesar 0,10 yang setara dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Gozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel IV.8.

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,873	1,887		4,703	,000		
Komitmen Organisasi	,245	,101	,299	2,432	,018	,974	1,026
Kepemimpinan Transformasional	-,007	,068	-,013	-,110	,913	,974	1,026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel IV.8 di atas menunjukkan bahwa regresi tersebut lolos uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel X1 (komitmen organisasi)= 0,974 dan X2 (kepemimpinan

transformasional)= 0,974 > 0,10 dan nilai VIF X1 (komitmen organisasi)= 1,026 dan X2 (kepemimpinan transformasional)= 1,026 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang berbeda (Gozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel IV.9.

Tabel IV.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,889	3,140		-1,875	,065
	Komitmen Organisasi	,194	,101	,231	1,921	,059
	Kepemimpinan Transformasional	,300	,159	,227	1,888	,064

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan gambar IV.9 diatas menunjukkan Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan *p-value*(signifikansi) dari variabel X1 (komitmen organisasi) = 0,059 dan X2 (kepemimpinan transformasional) 0,064 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

4.4 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sikap yang diambil dalam menanggapi suatu masalah yang sedang dibahas, oleh karena itu perlu dievaluasi implikasinya secara empiris. Uji hipotesis dalam skripsi ini terdiri dari uji t yang ditulis dalam bahasa parsial (Gozali, 2018). Uji t merupakan pengujian koefisien regresi tingkat individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) mempengaruhi variabel dependen secara individual (Y).

4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel terikat (*turnoverintention*) secara parsial. Hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS (Gozali, 2018). Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel dan 65 data penelitian. Maka didapat df sebesar 65. Dilihat dari tabel T, maka didapat nilai T tabel sebesar 1,998. Hasil uji ditunjukkan pada Tabel IV.11 berikut.

Tabel IV.10
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,873	1,887		4,703	,000
	Komitmen Organisasi	,245	,101	,299	2,432	,018
	Kepemimpinan Transformasional	-,007	,068	-,013	-,110	,913

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Adapun hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Pengujian signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap *turnoverintention* (Y) sebagai berikut:

a) Menentukan Ho dan Ha

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

Ha : $\beta \neq 0$, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

b) Menentukan *level of significance* (α) = 0,05

c) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

Ha diterima apabila $p\text{-value} < 0,05$

d) Kesimpulan

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,018 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Bule-Bule Garment terbukti kebenarannya.

2) Pengujian signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebagai berikut:

a) Menentukan Ho dan Ha

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

Ha : $\beta \neq 0$, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu

kepemimpinan transformasional (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y).

b) Menentukan *level of significance* (α) = 0,05

c) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

Ho diterima apabila p-value \geq 0,05

Ha diterima apabila p-value $<$ 0,05

d) Kesimpulan

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,913 $>$ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga Ho yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Bule-Bule Garment terbukti kebenarannya.

4.4.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* (Gozali, 2018). Dari pengolahan data diperoleh hasil pada tabel IV.10.

Tabel IV.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,873	1,887		4,703	,000
	Komitmen Organisasi	,245	,101	,299	2,432	,018

Kepemimpinan Transformasional	-,007	,068	-,013	-,110	,913
-------------------------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Dapat dilihat pada gambar IV.10 di atas bahwa hasil pengolahan menggunakan SPSS, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 8,873 + 0,245 (X1) + (-0,007) (X2)$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. 8,873(positif)

konstanta bernilai positif, artinya jika X1 (Komitmen Organisasi) = 0, X2 (Kepemimpinan Transformasional) = 0 maka Y (*TurnoverIntention*) adalah positif.

2. 0,245(positif)

artinya: jika variabel X1(Komitmen Organisasi)menurun maka Y (*TurnoverIntention*) akan menurun. Sebaliknya, jika variabel X1(Komitmen Organisasi) meningkat maka Y (*TurnoverIntention*) akan meningkat.

3. -0,007(negatif)

artinya: jika variabel X2 (Kepemimpinan Transformasional)meningkat maka Y (*TurnoverIntention*) akan menurun. Sebaliknya, jika variabel X2(Kepemimpinan Transformasional)menurun maka Y (*TurnoverIntention*) akan meningkat.

4.4.3 Uji Ketetapan Model

Uji ketetapan model atau kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan, kesesuaian atau kebaikan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual. Secara statistik uji kelayakan model dapat dilakukan melalui:

1. Uji Statistik F (Simultan)

Uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) secara Simultan terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y)(Gozali, 2018). Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel dan 65 data penelitian. Maka dapat diperoleh nilai df 1 sebesar 2 dan df 2 sebesar 65. Dilihat dari tabel F maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,14. Untuk kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil pengujian disajikan pada tabel IV.12.

Tabel IV.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,743	2	3,872	2,999	,047 ^b
	Residual	80,041	62	1,291		
	Total	87,785	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

3) Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya jika model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional) dan variabel terikat yaitu (*turnover intention*) tidak tepat.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya jika model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional) dan variabel terikat yaitu (*turnover intention*) sudah tepat

b) Menentukan *level of significance* (α) = 5%

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

Ha ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$

d) Kesimpulan

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 4,989 dengan nilai signifikansi (p.value) sebesar $0,047 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model tepat dalam mempengaruhi variabel bebas X1 (komitmen organisasi) dan X2 (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel terikat yaitu *turnoverintention* (Y).

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R square digunakan untuk melihat seberapa jauh persentase kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Gozali, 2018). Hasil pengujian pada tabel IV.13.

Tabel IV.13
Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,297 ^a	,088	,059	1,136

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Dari hasil R Square pada tabel IV.13 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) untuk model ini adalah sebesar 0,088 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (komitmen organisasi) dan X2

(kepemimpinan transformasional) terhadap Y (*turnoverintention*) sebesar 8,8 %. Sisanya ($100\% - 8,8\% = 91,2\%$).

4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *TurnoverIntention*

Berdasarkan pengolahan data penelitian diketahui nilai t sebesar 0,245 memiliki koefisien regresi bertanda positif, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka dapat menurunkan *turnoverintention*, sedangkan p -value (signifikansi) = $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnoverintention* di CV. Bule-Bule Garment. Oleh karena itu, H_1 yakni komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnoverintention* pada CV. Bule-Bule Garment terbukti kebenarannya.

Secara teori, apabila komitmen seorang karyawan meningkat, maka *turnover intention* di perusahaan tersebut menurun, atau sebaliknya. Namun pada penelitian ini, diperoleh hasil pengaruh positif yang terindikasi muncul dari hasil pengukuran variabel komitmen organisasi yang diukur melalui indikator yakni komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

Pada CV. Bule-Bule Garment, responden yang merupakan karyawan perusahaan telah bekerja sesuai dengan kemampuan dan keinginan, sehingga sanggup memberikan komitmen untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun begitu, karyawan tetap merasa perlu untuk mencari opsi atau pilihan pekerjaan lain yang mampu memberikan gaji yang lebih besar sesuai keahlian. Hal tersebut terindikasi dari karakteristik karyawan yang didominasi oleh karyawan

dewasa muda (umur di bawah 40 tahun) yang memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang tinggi tetap diiringi dengan *turnover intention* yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Bawawa (2021) dan Sentana dan Surya (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar. Selain itu, penelitian dari Kristiningsih dan Badrianto (2022) juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui nilai t sebesar $-0,007$ memiliki koefisien regresi bertanda negatif sehingga semakin menurun kepemimpinan transformasional dapat menaikkan *turnover intention*, sedangkan p -value (signifikansi) $= 0,913 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, H_2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Bule-Bule Garment tidak terbukti kebenarannya (ditolak).

Secara teori, kepemimpinan transformasional yang meningkat akan menurunkan *turnover intention* seorang karyawan, atau dengan kata lain memiliki arah pengaruh negatif. Pada penelitian ini, diberikan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Meskipun begitu, diketahui pula bahwa pengaruh yang muncul adalah tidak

signifikan atau sangat kecil. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada CV. Bule-Bule Garment tidak berpengaruh terhadap *turnoverintention*.

Variabel kepemimpinan transformasional pada penelitian ini diukur melalui indikator pengaruhidealism, motivasiinspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individualpada CV. Bule-Bule Garment, pemimpin perusahaan telah memberikan dukungan dan bantuan, sehingga karyawan merasa nyaman selama bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan mampu bertahannya perusahaan ini sejak awal berdiri pada tahun 1995 hingga saat ini. Dengan kata lain, telah terbentuk hubungan dan kepercayaan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, apabila muncul keinginan dalam diri karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini (*turnover intention*), maka tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan di dalam perusahaan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Krismonika dan Dwiatmadja (2020) dan Suhakim dan Badrianto (2021) yang menemukan adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnoverintention*.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *turnoverintention* pada CV. Bule-Bule Garment, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnoverintention* pada CV. Bule-Bule Garment, dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnoverintention* pada CV. Bule-Bule Garment, dengan demikian tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnoverintention*.

5.2 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi terhadap sebagai pihak perusahaan dalam upaya penurunan *turnoverintention pada CV. Bule-Bule Garment*. Untuk menurunkan *turnoverintention* bagi pihak perusahaan cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengusahakan terwujudnya komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional selama bekerja dengan sepenuh hati. Semakin meningkat komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional maka dapat menurunkan *turnoverintention*. Selain itu, penelitian ini memberikan indikasi hasil yakni karyawan usia dewasa muda menunjukkan

kecenderungan untuk beralih pekerjaan atau *turnover intention* yang tinggi potensial terjadi pada karyawan muda/baru.

5.3 Saran

Kesimpulan peneliti dapat menjadi pedoman untuk pengembangan di masa depan. CV Bule-Bule Pakaian untuk membatasi dan mengalahkan tujuan perputaran pekerja di Bule-Bule Pakaian. saran CV. Bule-Bule Clothes dan untuk investigasi tambahan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV Bule-Bule Garment

- a. Menjaga lingkungan kerja yang baik karena lingkungan yang baik membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Hal ini membuat karyawan dapat bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi dan mengurangi jumlah intensi keluar masuknya karyawan.
- b. Peneliti mengusulkan agar kepemimpinan dapat memberikan tambahan kehidupan baru ke dalam semangat kerja dan serikat pekerja yang representatif dengan mengadakan tamasya bersama agar para pekerja tidak merasa jenuh dengan tempat kerja yang membosankan.
- c. Para peneliti menyarankan agar kepemimpinan memberikan bantuan kepada perwakilan agar hambatan-hambatan di tempat kerja dapat diatasi dan dibatasi. Selain itu, penting untuk menawarkan bantuan dan pertimbangan mengenai perwakilan yang mendalam sehingga tercipta hubungan yang baik.
- d. CV. Bule-Bule Garment harus dibuat dengan hati-hati oleh pemimpin perusahaan dan komitmen organisasi. adalah sebuah perusahaan pakaian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Karena pesatnya pertumbuhan industri garmen, yang membutuhkan inovasi, penelitian tambahan diantisipasi untuk memeriksa topik ini secara lebih mendalam dan terperinci.
- b. Menurut para peneliti, penelitian tambahan dapat memperluas cakupan variabel komitmen organisasi dengan memasukkan indikator-indikator komitmen organisasi lainnya.
- c. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan objek penelitian dan tidak membatasi pada satu perusahaan saja agar dapat melihat fenomena yang terjadi di seluruh industri.
- d. Hasil uji koefisien determinasi yang sebesar 91,2 persen mengindikasikan adanya variabel di luar penelitian yang mempengaruhi *turnover intention*, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan variabel-variabel tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Aima, M. H., Nurfadilah, N., & Havidz, S. A. hazrati. (2018). The Impact Of Compensation And Leadership On The Organizational Commitment And The Implication In Employee's Turnover Intention Of PT Provinces Indonesia Central Office. *International Humanities And Applied Sciences Journal (IHASJ)*, 1(1), 11. <http://journal.feb.unpad.ac.id/index.php/jbm>
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*, 10(01), 12–21. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions : The Effect of Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Stress. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(2), 785–795.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Delphinia Proborini Pangestu, R. S. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Diana Situmorang, E., & Kusuma Wardhani, N. (2022). the Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on *Turnover Intention*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Hairudinor, S. U. & H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1), 48–54.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Helmi, A., & Arisudana, I. (2009). Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Dan Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 95–105. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7888>
- Huda, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ypp Darul Huda Wonodadi Blitar Nurul Huda. *REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 23–30. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/394>
- Ikey, C., Dadie, B., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13, 1–13.
- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 309–321. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.892>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Karomah. (2020). Jurnal Ilmu Manajemen , Volume 17 , Nomor 2 , 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020, 17, 58–70.*
- Krismonika, M. D., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Intensitas Bertahan Karyawan Kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo (Kalimantan Tengah). *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 90–97. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24045>
- Kristininingsih, E. E., & Badrianto, Y. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Motivasi Internal.* 1–9.
- Mardyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6825. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>

- Mayora, M., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Niat Keluar Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2), 57–68.
- Moshinsky, M. (1959). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Nadya Saputri , Rochmi, R. D. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Edumonika*, 03(02), 352–363.
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kc Makasar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Novita , Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Novitasari, D., & Fidiastuti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5(1), 17–31. <https://doi.org/10.32477/jrm.v5i1.37>
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2761. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>
- Pratiwi, N., Fatoni, M. A., Asbullah, M., Ginting, N., & Nugraha, K. W. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jesya*, 6(1), 545–559. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.969>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Reginald, L., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Tirnover Intention. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 647–655. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19706>

- Rizqi, A., & Sakinah, N. A. (2021). *Transformational Leadership dan Turnover Intention*. 1(1), 76–86.
- Rosita, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dari Perspektif Pemilik UMKM Terhadap Tunover Karyawan. *Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi, September*.
- Sammuel, T. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tunover intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Kabupaten Blora*. 10.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Sentana, I. K. A. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Abstrak Setiap Bisnis Yang Dijalankan Selalu Menuntut Para Pengusaha Untuk Dapat Berkompetisi dan be. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Peran Work Engagement pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Dosen Milenial Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior of Millennial Lecturers : The Role of Work. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(2), 180–194.
- Sugiyono,. (2018). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Suryana, C., & Pasundan, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Etika Bisnis Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 161–171.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational Leadership, Work Stress and Turnover Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 146–157. www.ajhssr.com
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>

Tanuwijaya, R., & Harjanti, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4(2), 389–393.

Tololiu, V. N. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado*. 3(1), 1–6.

Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo*. 4(1), 111–122.

Wuryani, E. (2000). *Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (IICG)*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Jadwal Penelitian

No	Bulan	September				Oktober				November				Mei			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal																
2.	Konsultasi																
3.	Revisi proposal																
4.	Pengumpulan data																
5.	Analisis data																
6.	Penulisan akhir naskah skripsi																
7.	Pendaftaran munaqasah																
8.	Munaqasah																
9.	Revisi skripsi																

Sumber: Penulis, 2022

Lampiran2

Kuesioner Penelitian

KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI CV. BULE-BULE GARMENT KOTA SURAKARTA

Assalamualaikum wr.wb

Saya Dicky Bachtiar mahasiswa program studi Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *TurnoverIntention* di CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta”. Seluruh informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiannya. Saya memohon kehadiran Bapak/Ibu dan Saudara/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti.

Atas kesediaan dan kerja samanya, saya mengucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I paling tepat dengan memberi tanda checklist atau centang (√) pada kolom (□) yang tersedia. Isilah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi semua pertanyaan yang tersedia.
3. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban sebagai berikut.
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 - b. Tidak Setuju (TS) : 2
 - c. Netral (N) : 3
 - d. Setuju (S) : 4
 - e. Sangat Setuju (SS) : 5

B. Data Umum Responden

Isilah kolom (□) dengan tanda centang atau *checklist* (√)

1. Nama Lengkap :

2. Usia

21-30 tahun

31- 40 tahun

40 - 50 tahun

- Diatas 50 tahun
3. Jenis Kelamin
Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir
 SMA/SMK/MA D III S1 (Strata 1)
 Pasca Sarjana Lainnya (Sebutkan)...
5. Lama Bekerja
1 – 5 tahun 6 – 11 tahun 12 – 15 tahun
16 – 20 tahun Diatas 20 tahun
6. Status Karyawan
 Karyawan Tetap
 Lainnya (Sebutkan)

C. Formulir Pengisian Kuesioner

Variabel Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan.					
2	Pimpinan ditempat saya bekerja menerima dan memerhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas.					
3	Pimpinanditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					

Variabel Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan merasa bahagia apabila dapat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan saya ini.					
2	Saya merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan ini dan berusaha memiliki kinerja yang baik.					
3	Saya merasa perusahaan ini telah berjasa bagikehidupansayasehari-hari.					

Variabel *Turnover Intention*

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.					
2	Saya memiliki niat atau keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya memiliki niat atau keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.					

Lampiran3

Uji Turnitin

SKRIPSI DICKY BACHTIAR

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

41%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	8%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	3%
3	id.123dok.com Internet Source	1%
4	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
6	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	1%
8	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
9	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	<1%

Lampiran4

Surat Izin Penelitian

15:36



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2485/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/10/2022 Sukoharjo, 04 Oktober 2022
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 CV. Bule-Bule Garment Kota Surakarta
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : DICKY BACHTIAR
 NIM : 195211323
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Itention
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran5

Data Karakteristik Responden

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia
1	Kadinem	Laki-Laki	50
2	Ahmad Juhari	Laki-Laki	48
3	Vicky	Laki-Laki	50
4	Supriyono	Laki-Laki	52
5	Supardi	Laki-Laki	40
6	Padmiati	Perempuan	60
7	Purwanti	Perempuan	40
8	Mbah Nem	Perempuan	70
9	Salsa	Perempuan	38
10	Agus Trisula	Laki-Laki	40
11	Ariyanto	Laki-Laki	44
12	Yuli Astri	Perempuan	45
13	Tempe Karti	Perempuan	42
14	Sastro Suwiryo Kasiyem	Perempuan	67
15	Larni	Perempuan	40
16	Pertiyem	Perempuan	38
17	Nur Adhi Nugroho	Laki-Laki	37
18	Eni Nurwati	Perempuan	30
19	Karti	Perempuan	32
20	Kasni	Perempuan	38
21	Sumiyati	Perempuan	29
22	Suwarti	Perempuan	29
23	Ngadinah	Perempuan	25
24	Wiyono	Laki-Laki	37
25	Rizki Agung Prabowo	Laki-Laki	33
26	Dirjo Sutarto	Laki-Laki	39
27	Sujiati	Perempuan	35
28	Darwati	Perempuan	35
29	Sulami	Perempuan	38
30	Agus Nuryanto	Laki-Laki	37
31	Aferita Puspitasari	Perempuan	35
32	Suwarni	Perempuan	27
33	Marsiti	Perempuan	31
34	Sunarti	Perempuan	28
35	Sulami	Perempuan	30
36	Sugino	Laki-Laki	25
37	Kamtini	Perempuan	25
38	Mbah Dul	Laki-Laki	23
39	Giman	Laki-Laki	29
40	Sinem	Perempuan	31
41	Hartono	Laki-laki	30
42	Sunarti	Perempuan	30
43	Mariyem	Perempun	24
44	Suliyem	Perempuan	21

45	Bu Jannah	Perempuan	39
46	Pancawati	Perempuan	39
47	Retmi	Perempuan	35
48	Mbah Putri Dwi Maryati	Perempuan	38
49	Giarti	Perempuan	34
50	Mas Sugi	Laki-Laki	39
51	Sukasmi	Perempuan	23
52	Priyanto	Laki-Laki	39
53	Marsih	Perempuan	28
54	Wahini	Perempuan	34
55	Mukiyem	Perempuan	29
56	Ninuk	Perempuan	20
57	Warni	Perempuan	27
58	Yuri	Perempuan	39
59	Nanik	Perempuan	39
60	Watik	Perempuan	30
61	Ningrum	Perempuan	30
62	Lasmini	Perempuan	33
63	Yanti	Perempuan	39
64	Nurlita	Perempuan	23
65	Ira	Perempuan	21

Lampiran 6

Tabulasi Data Variabel X1

NO	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
1	4	5	5	14

NO	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
2	4	5	5	14
3	4	5	4	13
4	5	4	4	13
5	4	4	5	13
6	4	5	4	13
7	4	4	4	12
8	5	4	5	14
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	4	4	5	13
12	4	5	4	13
13	5	5	5	15
14	4	4	4	12
15	5	4	5	14
16	5	5	4	14
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	3	13
20	5	5	5	15
21	4	5	5	14
22	4	4	4	12
23	4	5	5	14
24	4	4	4	12
25	4	4	5	13
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	4	5	4	13
30	5	4	5	13
31	4	5	5	14
32	5	4	5	14
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	4	4	5	13
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	5	5	5	15
39	4	5	4	13
40	5	4	4	13
41	4	5	4	13
42	4	5	5	14

NO	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
43	5	5	5	15
44	4	5	4	13
45	4	4	5	13
46	5	5	5	15
47	4	4	5	13
48	5	5	5	15
49	4	4	4	12
50	5	5	5	15
51	2	1	4	7
52	2	5	4	11
53	1	1	4	6
54	4	2	4	10
55	4	5	4	13
56	2	2	5	9
57	4	1	1	6
58	4	5	5	14
59	1	1	4	6
60	5	5	5	15
61	5	4	4	13
62	4	5	5	14
63	4	5	4	13
64	4	4	5	13
65	4	5	4	13

Lampiran 7

Tabulasi Data Variabel X2

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	5	5	4	4	18
2	5	5	5	4	19
3	4	5	5	5	19
4	4	4	5	4	17
5	4	4	4	4	16

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
6	4	5	5	5	19
7	4	5	5	5	19
8	5	5	4	4	18
9	4	4	5	5	18
10	4	4	4	4	16
11	5	5	4	4	18
12	5	4	5	5	19
13	4	5	4	5	18
14	4	4	4	4	16
15	4	5	4	5	18
16	5	5	4	4	18
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	5	17
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16
26	4	5	5	5	19
27	4	4	4	3	15
28	4	4	4	4	16
29	5	5	4	4	18
30	4	5	5	4	18
31	4	4	5	5	18
32	4	4	5	5	18
33	4	4	4	3	15
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	5	17
37	4	4	4	4	16
38	4	5	4	4	17
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	5	17
41	5	5	4	4	18
42	4	4	4	5	17
43	5	5	4	4	18
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	5	5	4	5	19

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	5	4	4	17
50	5	5	5	5	20
51	4	5	5	5	19
52	4	4	4	4	16
53	5	4	4	4	17
54	4	5	4	4	17
55	5	5	5	5	20
56	5	5	4	4	18
57	5	5	5	5	20
58	4	4	4	5	17
59	4	4	5	5	18
60	5	4	5	4	18
61	4	5	5	5	19
62	5	4	4	5	18
63	4	4	5	5	18
64	4	4	4	5	17
65	5	5	4	4	18

Lampiran 8

Tabulasi Data Variabel Y

NO	Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
1	5	5	5	15
2	4	4	4	12
3	5	4	5	14
4	5	4	5	14
5	4	4	4	12
6	4	5	5	14
7	4	4	3	11
8	4	3	4	11

NO	Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
9	4	5	4	13
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	5	4	13
13	4	4	5	13
14	4	4	4	12
15	4	5	4	13
16	4	4	5	13
17	4	5	4	13
18	5	4	5	14
19	4	4	5	13
20	5	4	5	14
21	4	4	4	12
22	5	4	5	14
23	4	5	4	13
24	4	4	5	13
25	5	5	4	14
26	4	5	4	13
27	5	4	4	13
28	4	4	5	13
29	5	4	4	13
30	4	4	3	11
31	3	4	4	11
32	4	4	3	11
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	4	5	4	13
38	5	4	5	14
39	5	5	4	14
40	4	4	5	13

NO	Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
41	4	5	4	13
42	3	3	5	11
43	5	5	5	15
44	5	5	5	15
45	4	5	5	14
46	5	5	5	15
47	4	5	5	14
48	5	5	5	15
49	4	4	4	12
50	5	4	5	14
51	5	4	4	13
52	5	4	5	14
53	5	5	5	15
54	5	4	5	14
55	5	5	5	15
56	4	4	5	13
57	4	5	5	14
58	5	4	4	13
59	4	4	4	12
60	5	5	4	14
61	5	4	5	14
62	5	5	4	14
63	4	4	5	13
64	5	5	5	15
65	4	4	4	12

Lampiran 9
Hasil Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1	Laki-Laki	18	27,7%
2	Perempuan	47	72,3%
Jumlah		65	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

USIA_RESPONDEN

No	Usia	Banyaknya	Presentase
1	< 30 Tahun	22	33,8%
2	31 – 40 Tahun	31	47,7%
3	41 – 50 Tahun	10	15,4%
Jumlah		65	100%

Lampiran 10 Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
<i>TurnoverIntention</i>	X1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
----------	----------------	--------------	------------

Komitmen Organisasi	0,702	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,614	0,60	Reliabel
<i>TurnoverIntention</i>	0,635	,060	Reliabel

Lampiran 11

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11832279
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,056
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,873	1,887		4,703	,000		

Komitmen Organisasi	,245	,101	,299	2,432	,018	,974	1,026
Kepemimpinan Transformasional	-,007	,068	-,013	-,110	,913	,974	1,026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,889	3,140		-1,875	,065
	Komitmen Organisasi	,194	,101	,231	1,921	,059
	Kepemimpinan Transformasional	,300	,159	,227	1,888	,064

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 12

Hasil Uji Ketepatan Model

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,297 ^a	,088	,059	1,136

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,743	2	3,872	2,999	,047 ^b
	Residual	80,041	62	1,291		
	Total	87,785	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,873	1,887		4,703	,000
	Komitmen Organisasi	,245	,101	,299	2,432	,018
	Kepemimpinan Transformasional	-,007	,068	-,013	-,110	,913

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

2. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,873	1,887		4,703	,000
	Komitmen Organisasi	,245	,101	,299	2,432	,018
	Kepemimpinan Transformasional	-,007	,068	-,013	-,110	,913

a. Dependent Variable: TurnoverIntention