

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI PADA HOTEL RATU MAYANG GARDEN PEKANBARU)**

Oleh :

Mardo Alnico Mangisi Sitorus

Email: mardoalnico@gmail.com

Pembimbing: Kasmiruddin

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5

Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and organizational commitment toward turnover intention in Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru. Transformational leadership as the first variable (X1), Organizational commitment as the second variable (X2), and turnover intention as the third variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where the sample used by 80 employees by census and technique of data collecting through questioner. The result of this analysis using test of validity, reliability test, determination, simple linear regression test, T test and F test so it can be concluded that transformational leadership have significant effect toward turnover intention, organizational commitment have significant effect toward turnover intention. Transformational leadership and organizational commitment have negative effect and significant toward turnover intention in Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, and turnover intention.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia dalam perusahaannya. Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. **Griffeth dan Hom (2000)**

mengemukakan bahwa ada beberapa penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Seorang pemimpin harus mampu membuat para karyawannya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. Seorang pemimpin juga

harus mampu memotivasi para karyawannya dalam melakukan pekerjaan dan harus mampu memberi ide-ide dan gagasan-gagasan yang kreatif dalam memecahkan suatu permasalahan di dalam organisasi sehingga timbul rasa kesadaran di dalam hati karyawan bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan dan kewajiban. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, karena model kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap keberlanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja (Mathis dan Jackson, 2001:100).

Jika sudah terjadi keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi maka para karyawan akan berpersepsi atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan perkerjaannya dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengayomi seluruh karyawannya karena kepemimpinan transformasional dan komitmen karyawan terhadap organisasi sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti bekerja dari sebuah organisasi. Perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan adalah rendahnya keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan.

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan jasa penginapan, penyedia makanan dan

minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan untuk masyarakat umum, baik mereka yang bermalam dihotel tersebut maupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel tersebut.

Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru adalah salah satu hotel berbintang 3 (tiga) yang terletak di Jalan Jendral Sudirman no. 11, Pusat Kota Pekanbaru, Riau. Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru mempunyai beberapa pesaing dalam menjalankan bisnisnya. Semakin tingginya persaingan tentu dibutuhkan pelaksanaan perencanaan yang cocok dengan segmen yang telah dipilih oleh hotel yang bersangkutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian **“Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru) ” ?**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Turnover Intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Administrasi Bisnis di fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau.
- b. Manfaat Praktis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penunjang bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.
- c. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan dalam penerapan teori-teori yang didapat dari perkuliahan, yang selanjutnya untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh skripsi Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Transformasional

Hughes et al. (2012: 542) mengemukakan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat

mendorong motivasi karyawan dalam mewujudkan visi sang pemimpin, karena ia memiliki keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik. Seorang pemimpin harus mampu membuat para karyawannya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya. Seorang pemimpin juga harus mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi. Dengan demikian diharapkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi keinginan karyawan untuk tidak keluar dari organisasi.

Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu:

1. *Attributed charisma*

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya.

2. *Inspirational motivation*

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

3. *Intellectual stimulation*

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. *Individualized consideration* (konsiderasi individu)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai

seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001)

komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Mowday dkk (1982)

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans, (2011) mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam 3 dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) adalah komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus

begitu, tindakan tersebut memang hal yang harus dilakukan.

3. Turnover Intention

Menurut (Chang, 2008)

Turnover Intentions adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela. *Employee turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan *Turnover Intentions* sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan *menghilangkan turnover intentions* karyawan.

Menurut Griffet (1995) dalam Rodly (2012) bahwa hampir semua model *intention to leave* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *intention to leave*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri (*pre withdrawal cognition*), intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa keputusan untuk keluar dari tempat kerja.
- 2) Komitmen kerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *intention to leave* dibanding kepuasan kerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan pengertian dan kerangka pemikiran, maka untuk mengetahui operasionalisasinya maka penulis menetapkan hipotesis. Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha1 : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Ha2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

Ha3: Diduga kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Lokasi penelitian ini pada Hotel Ratu Mayang Jalan Jendral Sudirman no. 11, Pusat Kota Pekanbaru, Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya usaha pemimpin untuk memotivasi karyawannya dalam organisasi sehingga terjadi peningkatan *turnover intention* karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus di atasi pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi menurut Supranto(1998) adalah objek (satuan – satuan dan individu – individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru selama tahun 2016 sebesar 80 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang

karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi 80 orang berarti kurang dari 100 orang. Maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu

kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 80 - 2 = 78 = 0,220$ Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 80 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap *turnover intention* (Y), dan Komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 33,263 - 0,399X$$

Angka – angka ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 33,263, artinya jika kepemimpinan transformasional nilainya adalah 0, maka volume *turnover intention* nilainya positif yaitu sebesar 33,263.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,399, artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,399.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 37,997 - 0,487X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 37,997, artinya jika komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka nilai *turnover intention* nilainya positif yaitu sebesar 37,997.
- b. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,487, artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,487. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, semakin naik komitmen organisasi maka semakin menurun nilai *turnover intention*

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1)

dan komitmen organisasi (X₂) terhadap turnover intention (Y) pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 38,921 - 0,213X_1 - 0,331X_2$$

Artinya :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 38,921. Artinya adalah apabila kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka turnover intention sebesar 38,921.
- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0,213. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan maka akan menurunkan turnover intention sebesar 0,213 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0,331. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan turnover intention sebesar 0,331 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap turnover intention). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,646. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (Kepemimpinan transformasional dan komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (turnover intention). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k ; \alpha / 2 \\ &= 63 - 2 ; 0,05 / 2 \\ &= 61 ; 0,025 \\ &= 2,000 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis 1

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=78$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,665. Nilai t hitung sebesar 8,702 > t tabel 1,665. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka *turnover intention* akan menurun.

Hipotesis II

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=78$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,665. Nilai t hitung sebesar 10,015 > t tabel 1,665. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi maka *turnover intention* akan menurun.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis III

Diketahui F hitung sebesar 70,137 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan n : Jumlah sampel

 k : Jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 80 - 2 - 1 = 77$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 77$ adalah 3,115. Dengan demikian diketahui F hitung (70,137) > F tabel (3,115). Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y).

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional yang ada pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik. Diantara keempat dimensi kepemimpinan transformasional yang ada dalam perusahaan yang berada pada kategori relatif rendah adalah intellectual stimulation. Ini artinya pemimpin masih kurang dalam mengajak karyawannya untuk berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan yang mendapatkan skor terendah adalah individualized consideration. Ini artinya bahwa pemimpin kurang mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, dan kurang mengenali kemampuan para karyawannya.

2. Komitmen organisasi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik. Namun masih ada yang berada pada kategori skor terendah yaitu pada komitmen berkelanjutan. Ini disebabkan karena kurangnya loyalitas yang ada pada perusahaan serta rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya diperusahaan walau ada pekerjaan lain yang lebih menjamin.
3. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap turnover intention mempunyai tingkat pengaruh yang negatif dan signifikan. Dimana hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap turnover intention berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bari perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Pihak Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru untuk kedepannya agar dapat menerapkan kepemimpinan transformasional yang lebih baik lagi. Pemimpin seharusnya lebih mengenal kemampuan karyawannya dan harus lebih memahami kebutuhan para karyawan. Bahkan pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mampu

merangsang karyawan untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif.

2. Untuk lebih meningkatkan komitmen pada karyawan maka perusahaan harus memperhatikan khususnya pada komitmen berkelanjutan. Hal tersebut perlu diperhatikan karena hal ini menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Artinya pemimpin harus lebih meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan harus dapat mempertahankan pekerjaannya di perusahaan walau ada pekerjaan sama di perusahaan lain agar kelangsungan hotel dapat berjalan dengan baik dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan.
3. Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, untuk itu pihak Hotel perlu menciptakan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan memiliki perasaan nyaman dan bahagia bekerja di perusahaan serta perlu meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi sesuai dengan kebutuhan dari karyawan itu sendiri, dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka angka turnover intention karyawan akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. 2012. *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover Intention Pada Karyawan*. Journal of Social and Industrial Psychology. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Allen, N., dan Meyer, J.P. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bagong, Suryanto. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Indeks.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. Newyork: Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bawdy El, Tarek A., Manal Bassiouny. 2014. *Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit*. Journal of Management, 12 (1).
- Chang, H. (2008). *Autoethnography as Method*. California: Walnut Creek.
- DeConinck. 2009. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. Journal of Management.
- Griffeth dan Hom. 2000. *A meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee*. Journal of Management.
- Hughes et al (2012:542). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intentions*. Jurnal Manajemen.
- Luthnas, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Andi Offset.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Misra, Nishi. 2015. *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Turnover Intention of Semi-Skilled Workers in Small Scale Industries*. International Journal of Research in Business Studies and Management.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Streert, R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academik Press.
- Riyadi, Sujono & Sukarmin. 2009. *Asuhan Keperawatan Jiwa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins. P., Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins & Judge. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. Newyork: Mc. Graw-Hill.
- Salleh, R., Mishaliny, N.S., and Haryanni, H. 2012. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. World Academy of Science, Engineering and Technology, 72 (1), pp:316-323.
- Sartika, Dwi. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Kerluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi*. Journal of Economic Education. 1 (2).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Sutanto. 1999. *Penginderaan Jauh Jilid 1*. Yogyakarta: Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada/ Gadjah Mada University Press.
- Wahyudi. 2008. *Bagaimana Mengelola Konflik. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja et. al. 2006. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Turnover intention*. Jurnal Ekonomi.
- Wuton, R.P. 2001. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif PIO*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi USU.
- Yogiyanto, Hartono. 2002. *Analisis Pengaruh Pemilihan Metode*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.