

PENGARUH PERSONAL STYLE LEADERSHIP, KEPEMIMPINAN KARISMATIK
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PT. DOULOS TRITUNGGAL LANCHANO

Artatina Lase¹, Fachrudy Asj'ari², Ferry Hariawan³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Artatina121296@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menunjukkan nilai hasil penelitan dengan judul Pengaruh Personal Style Leadership, Kepemimpinan Karismatik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Doulos Tritunggal Lanchano Di Sidoarjo. Populasi penelitian ini 53 orang dan sampel yang digunakan 53 orang, penelitian menggunakan teknik Nonprobability Sampling yang dipilih Sampling Jenuh (sensus), hasil perhitungan penelitian ini menunjukkan dengan cara parsial dan simultan berpengaruh signifikan & juga positif terhadap variabel Turnover Intention pekerja PT. Doulos Tritunggal Lanchano Di Sidoarjo.

Kata kunci: Personal Style Leadership, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional, Turnover Intention.

ABSTRACT

This study shows the value of the results of the research with the title Effect of Personal Leadership Style, Charismatic Leadership and Transformational Leadership Toward Employee Turnover Intention of PT. Doulos Tritunggal Lanchano in Sidoarjo. The population of this study was 53 people and the sample used was 53 people, the study used the Nonprobability Sampling technique chosen by the Saturated Sampling (census), the results of this research showed a partial and simultaneous way that was significant & also positive for the Turnover Intention variable of PT. Doulos Tritunggal Lanchano in Sidoarjo.

Keyword: Personal Style Leadership, Charismatic Leadership, Transformational Leadership, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia saat ini sangat kompetitif, Dengan itu setiap perusahaan diharuskan bisa mengatur serta mengolah SDM yang ada. Dalam satu organisasi atau di perusahaan, kepemimpinan mempunyai peran penting untuk memberikan pengaruh dalam menggerakkan atau mengarahkan anggota organisasinya. Dengan sistem organisasi yang terstruktur serta terencana dengan matang menjadikan perusahaan akan lebih siap dalam menjalankan roda perusahaan. SDM yang unggul serta memiliki keterampilan yang baik akan menambah nilai bagi perusahaan. Perlunya pemimpin perusahaan yang tegas, disiplin serta bertanggungjawab akan sangat baik bagi kehidupan perusahaan. Pemimpin perusahaan yang memiliki pandangan dalam memajukan organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

Tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi dalam sebuah misi tergantung pada pemimpinnya yakni apakah pemimpinnya bisa mengarahkan semua sumber seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, sarana dan waktu secara efisien, efektif, dan juga serta terpadu dalam proses manajemen. Keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan rencana serta strategi dengan benar akan menjadikan perusahaan lebih cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang ada. Dunia saat ini sedang memasuki fase baru, dimana teknologi memiliki peran utama dalam membantu tugas manusia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pola kepemimpinan ada berbagai hal, seperti gaya pemimpin, kepemimpinan karismatik dan transformasional. Tiga kepemimpinan ini memiliki pengaruh kuat dalam menstrafomasi karyawannya. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila tekanan pekerjaan bisa diatasi secara bersama-sama dengan rekan kerja lainnya. Hal ini akan berdampak baik pada lingkungan perusahaan, keharmonisan antar pekerja bisa terjaga dengan baik akan menguntungkan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, sehingga muncul ringkasan rumusan masalah berikut ini:

1. Apakah Personal Style Leadership mempengaruhi Turnover Intention PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
2. Apakah kepemimpinan karismatik mempengaruhi Turnover Intention PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
3. Apakah kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Turnover Intention PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Turnover Intention pada PT. Doulos Tritunggal Lanchano di Sidorjo?

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

Personal style leadership (gaya kepemimpinan)

Gaya kepemimpinan yakni sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta dalam mengendalikan bawahan untuk melakukan pekerjaan agar bisa tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik yakni adanya sifat atau gaya kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh nilai-nilai besar terhadap anggotanya sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya.

Indikator Kepemimpinan Karismatik Percaya diri, Satu visi, Perilaku yang diluar aturan, Kepekaan lingkungan.

Kepemimpinan Transformasional

Pengertian tentang pemimpin transformasional yakni untuk mendorong serta memberi motivasi kepada karyawan dalam mewujudkan visi untuk mencapai sebuah organisasi dan dimana motivasi tersebut mengubah kinerja karyawan yang tinggi.

Turnover Intention

Turnover Intention yakni pekerja yang mempunyai keinginan atau dimana kecendrungan yang secara sadar untuk mencari pekerjaan lainnya.

METODE

Penulis memakai pendekatan penelitian kuantitatif & dimana populasi sejumlah 53 orang & sampel 53 orang. Teknik sampling yang dipakai penulis yakni Sampling Jenuh (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data penelitian ini yakni memakai cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden atau karyawan di perusahaan tersebut untuk dijawab dan juga mengumpulkan data dengan cara dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Pemakaian teknik pada penelitian ini ialah uji Validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji miltikolenaritas, uji autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Pemakaian uji t pada penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengaruh dari variabel independen secara tersendiri terhadap variabel yang dipengaruhi. Dengan pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% = ,05 memakai macam pengujian:

1. Apabila signifikan penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika signifikan penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sementara itu uji f dipakai dalam menguji kesamaan model regresi berganda. Kriteria pengujian dengan uji f adalah yaitu dengan membandingkan tingkat signifikan semua hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 dengan memakai macam berikut:

1. Apabila F hitung (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila F hitung (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL & PEMBAHASAN

Tabel 1
 Pengujian validitas

Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
(X1)			
X1..1_1	.478	0,3	Vallid
X1..1_2	.478	0,3	Vallid
X1..2_1	.623	0,3	Vallid
X1..2_2	.623	0,3	Vallid
X1..3_1	.708	0,3	Vallid
X1..3_2	.708	0,3	Vallid
X1..4_1	.623	0,3	Vallid
X1..4_2	.623	0,3	Vallid
X1..5_1	.623	0,3	Vallid
X1..5_2	.623	0,3	Vallid
X1..6_1	.459	0,3	Vallid
X1..6_2	.460	0,3	Vallid
(X2)			
X2..1_1	.623	0,3	Vallid
X2..1_2	.624	0,3	Vallid
X2..2_1	.601	0,3	Vallid
X2..2_2	.602	0,3	Vallid
X2..3_1	.623	0,3	Valid
X2..3_2	.623	0,3	Vallid
X2..4_1	.601	0,3	Vallid
X2..4_2	.601	0,3	Vallid

(X3)			
X3..1_1	.601	0,3	Vallid
X3..1_2	.601	0,3	Vallid
X3..2_1	.623	0,3	Vallid
X3..2_2	.623	0,3	Vallid
X3..3_1	.601	0,3	Vallid
X3..3_2	.601	0,3	Vallid
X3..4_1	.459	0,3	Vallid
X3..4_2	.459	0,3	Vallid
(Y)			
Y1..1_1	.623	0,3	Vallid
Y1..1_2	.623	0,3	Vallid
Y1..2_1	.601	0,3	Vallid
Y1..2_2	.601	0,3	Vallid
Y1..3_1	.623	0,3	Vallid
Y1..3_2	.623	0,3	Vallid

Uji validitas tabel 1 Dapat diketahui dimana seluruh indikator mempunyai nilai correlation > 0,3, yang berarti seluruh item pernyataan telah dianggap valid.

Tabel 2
 Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
(X1)			
X1.1	.641	0,6	Reliabel
X1.2	.767	0,6	Reliabel
X1.3	.828	0,6	Reliabel
X1.4	.767	0,6	Reliabel
X1.5	.766	0,6	Reliabel
X1.6	.622	0,6	Reliabel
(X2)			
X2.1	.767	0,6	Reliabel
X2.2	.748	0,6	Reliabel
X2.3	.767	0,6	Reliabel
X2.4	.748	0,6	Reliabel
(X3)			
X3.1	.748	0,6	Reliabel

X3.2	.767	0,6	Reliabel
X3.3	.748	0,6	Reliabel
X3.4	.622	0,6	Reliabel
(Y)			
Y1.1	.767	0,6	Reliabel
Y1.2	.748	0,6	Reliabel
Y1.3	.767	0,6	Reliabel

Diatas menjelaskan bahwa nilai alpha cronbach pada masing-masing variabel ini telah memenuhi syarat, karena nilai alpha cronbach ($> 0,6$). Jadi kuesioner atau instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Uji Data Normalitas

	Unstandardized Residual
N	53
Test Statistic	.098
Asymp.sig (2-tailed)	.200cd

Hasil diatas diketahui yakni nilai Asymp. Sig.(2-tailed) senilai $(0,200 > 0,05)$. Maka bisa disimpulkan pada hasil tes diatas nilai Asymp. Sig (2-tailed) telah memenuhi syarat sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4
Uji multikolineritas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Personal Style Leadership (X1)	.690	1.448
Kepemimpinan Karismatik (X2)	.344	2.909
Kepemimpinan Transformasional (X3)	.443	2.258

Data diatas memperoleh nilai VIF untuk variabel Personal Style Leadership (X1) sebesar 1,448, variabel Kepemimpinan Karismatik (X2) sebesar 2,909, Dan Variabel Kepimimpinan Transformasional (X3) 2,258, Masing-masing variabel mempunyai nilai $(VIF < 10)$, Sehingga Dapat disimpulkan bahwa regresi berganda terbebas dari Multikolineritas.

Tabel 5
 Hasil Uji Autokorelasi

R Square	Durbin Watson
.947	2.073

Pada hasil tabel 5. Diatas nilai DW (Durbin Watson) dengan jumlah sebesar 2,073, yang dimana nilai DW lebih besar dari DU 2,073 > 1,6785 yang sehingga dapat diartikan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 6
 Regresi Linier Berganda

Maka didapatkan hasil berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
Konstanta	-1.625	-767	.447
Personal Style Leadership (X1)	.179	4.578	.000
Kepemimpinan Karismatik (X2)	1.121	20.187	.000
Kepemimpinan Transformasional (X3)	-580	-9.387	.000

Tabel 7
 Uji-t hipotesis

Variabel	T	Sig
Personal Style Leadership (X1)	4.578	.000
Kepemimpinan Karismatik (X2)	20.187	.000
Kepemimpinan Transformasional (X3)	-9.387	.000

Berdasarkan hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Personal Style Leadership sebesar 4,578, dengan nilai signifikan sebesar ,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Hasil nilai dari data tersebut yakni dapat dinyatakan hipotesis diterima. Yang dimana artinya Personal Style Leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap Turnover Intention. Variabel Kepemimpinan Karismatik sebesar 20,187 dengan nilai yang signifikan sebesar ,000 sehingga $,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan hipotesis diterima. Yang artinya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Turnover Intention. Variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar -9,387 dengan nilai signifikan

sebesar ,000 sehingga ,000 < 0,05. Dari hitungan diatas maka bisa dinyatakan hipotesis diterima. Yang artinya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Turnover Intention.

Tabel 8
Uji F

	F	Sig
Regression	14.788	.000b

Data diatas memaparkan hasil fhitung yakni 14,788 > ftabel (0,05) sebesar 2,78 dan juga nilai dari P-value yakni sebesar 0,000 < (0,05) sehingga didapatkan keputusan tolak H0 yang dimana dapat diartikan pengaruh yang signifikan antara variabel Personal Style Leadership, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian serta data yang sudah dipaparkan, dimana variabel Personal Style Leadership mempengaruhi terhadap variabel Turnover Intention.

Hasil kesimpulan analisis variabel Kepemimpinan Karismatik dinyatakan mempengaruhi signifikan dan positif terhadap variabel Turnover Intention.

Disimpulkan dimana hasil perhitungan analisis pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi terhadap variabel Turnover Intention.

Hasil Analisis dengan cara simultan pengaruh Personal Style Leadership, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi terhadap variabel Turnover Intention diterima.

IMPLIKASI

Dari data ini apabila di implikasikan diperusahaan telah mendapatkan suatu temuan terbaru bagi perusahaan, dimana temuan ini bisa digunakan jadi bahan untuk observasi lanjutan untuk perusahaan yang bisa digunakan oleh PT. Doulos Tritunggal Lanchano untuk mengambil suatu kebijakan perusahaan.

Data yang telah diperoleh dari peneliti nantinya dijadikan gambaran bagi perusahaan mengenai SDM yang ada agar dimaksimalkan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Ketebatasan pada penelitian ini, penulis yakni telah melakukan pengujian variabel-variabel penulis melaksanakan penelitian dengan waktu yang sangat singkat, responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Doulos Tritunggal Lanchano, dengan penelitian ini penulis berharap dengan temuannya dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan PT. Doulos Tritunggal Lanchano dan dijadikan bahan pembandingan untuk penelitian-penelitian yang akan mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Ati, Wasairul Mbaro (2018). Pengaruh Persepsi Pegawai Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt. Telkom Margoyoso Surabaya
- Agustin, Maria Sri (2015), Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Doulos Tritunggal Lanchano Di Sidoarjo.
- Hasanah, Dwi Nur (2018). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kharismatik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Wilayah Kecamatan Wonocolo