



The Influence of Transformational Leadership and Compensation on Employee Turnover Intention (Study of Employees of the HR Department of PT Bank Rakyat Indonesia Medan Branch Office)

Maleakhi Pakpahan^{1*}, Marlon Sihombing²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Maleakhi Pakpahan, Maliakipakpahan2018@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Turnover Intention, Transformational Leadership, Compensation

Receiver : 19, December

Revised : 21, January

Accepted: 23, February

©2024 Pakpahan, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRACT

Turnover intention refers to an employee's desire to leave the company, and employee turnover in an organization can result in negative impacts. One important aspect in reducing the turnover rate is transformational leadership combined with fair compensation. This research aims to examine the impact of transformational leadership and compensation on turnover intention of HR employees at PT Bank Rakyat Indonesia Medan Branch Office. Using quantitative methods and an associative approach, this research involved a population of 40 employees in the human resources department at PT Bank Rakyat Indonesia Medan Branch Office, with a sample of 38 respondents selected through a purposive sampling technique. Data collection involved questionnaire distribution and literature review. Research findings show that while transformational leadership does not have a significant effect on turnover intention, compensation shows a significant effect.

Pengaruh *Transformasional Leadership* dan *Compensation* terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan)

Maleakhi Pakpahan^{1*}, Marlon Sihombing²

Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Maleakhi Pakpahan, Maliakipakpahan2018@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi

Receiver : 19, December

Revised : 21, January

Accepted: 23, February

©2024 Pakpahan, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

ABSTRAK

Turnover intention merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan pergantian karyawan dalam sebuah organisasi dapat mengakibatkan dampak negatif. Salah satu aspek penting dalam mengurangi tingkat pergantian adalah *transformasional leadership* yang dipadukan dengan *compensation* yang adil. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak transformasional leadership dan *compensation* terhadap *turnover intention* karyawan bagian SDM di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif, penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 40 karyawan bagian sumber daya manusia di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan, dengan sampel sebanyak 38 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data melibatkan distribusi kuesioner dan tinjauan literatur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sementara *transformasional leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, *compensation* menunjukkan pengaruh yang signifikan.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, organisasi harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan bagi suatu perusahaan. Manusia memiliki peran yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, sehingga keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mereka. Kesuksesan suatu organisasi ditandai dengan kemampuannya untuk secara efektif dan efisien memanfaatkan sumber daya, terutama karyawan, dengan optimal dan profesional. Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi penunjang utama bagi pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta kepuasan karyawan.

Memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dan profesional berarti melibatkan karyawan sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasi dengan memastikan bahwa tugas-tugasnya sesuai sasaran dan telah memenuhi standar yang diharapkan, baik menurut karyawan itu sendiri maupun standar organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik bertujuan untuk mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) yang mungkin disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja (Septiari & I Komang, 2016:7). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan serta memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Turnover intention merupakan ketika seorang karyawan memiliki keinginan atau kecenderungan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain sebagai alternatif. Abdillah (Utomo, 2017:4) menjelaskan bahwa *turnover* adalah proses keluarnya tenaga kerja dari tempat kerja mereka. Terjadinya niat berpindah kerja (*turnover*) di perusahaan dapat menyebabkan dampak negatif, seperti ketidakstabilan dalam tenaga kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini disebabkan oleh kekosongan posisi akibat kepergian karyawan yang mencari pekerjaan baru. Selain itu, dampak lainnya termasuk kesulitan perusahaan dalam merekrut karyawan baru yang berkualitas, memerlukan waktu dan biaya yang signifikan untuk mencari individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan penelitian pada karyawan bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan, tingkat *turnover intention* pada tahun 2022-2023 mencapai 17,5%, yang dinilai tinggi karena melampaui rekomendasi maksimal sebesar 10%. Hal ini konsisten dengan pandangan Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014:37), yang menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang melebihi 10% per tahun dapat menandakan risiko bagi keberlangsungan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Griffeth dan Hom (Herlambang, 2019:3) menyoroti beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan, termasuk gaya transformasional leadership dan kompensasi. Berdasarkan wawancara dengan manajer dan karyawan bagian PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan ditemui bahwa belum diimplementasikannya transformasional leadership tersebut, beberapa karyawan menjelaskan bahwa

pemimpin tidak memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkembang secara lebih dan pemimpin PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan juga belum mampu mengkomunikasikan tujuan dan visi organisasi dengan cara yang inspiratif dan memotivasi karyawan. Tambahan lagi, beberapa karyawan juga menyoroti kurangnya responsivitas pimpinan terhadap keluhan terkait pekerjaan dan jaranganya interaksi langsung untuk memberikan arahan kepada karyawan. Dengan kata lain, pemimpin perusahaan kurang menunjukkan empati terhadap harapan-harapan karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan belum dilakukan dengan cukup baik. Salah satu bentuk kompensasi yang pemberiannya belum begitu baik dilakukan yakni insentif dan tunjangan, beberapa karyawan mengatakan masih merasa belum puas dengan insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan.

Kurangnya kepuasan karyawan terhadap pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan membuat kurangnya motivasi karyawan untuk tetap produktif dalam pekerjaannya. Selain itu, tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai sasaran dan minimnya bonus uang tunai untuk karyawan yang memiliki prestasi. Mengamati fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Transformasional Leadership dan Compensation terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Tranformasional Leadership

Menurut Robbins dan Judge (Silaban & Siregar: 2023) *Tranformasional Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada pengikutnya agar melakukan hal-hal yang melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi sehingga dapat memberi pengaruh yang lebih dan luar biasa kepada para karyawannya. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Tranformasional Leadership* melibatkan upaya untuk mengubah perilaku bawahan agar mereka dapat bekerja dengan lebih positif dan efektif daripada sebelumnya. Dengan demikian, diharapkan bahwa ini akan menyebabkan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Bass (Herlambang, 2019:15) indikator *transformasional leadership* yakni:

- a) Attributed Charisma.
- b) Inspirational.
- c) Intellectual Stimulation.
- d) Individual.

Compensation

Menurut Martoyo (Yuliani & Siregar: 2023) menyatakan bahwa *compensation* merujuk pada pengaturan keseluruhan pemberian imbalan bagi pihak pekerja dan pengusaha, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sebaliknya, Werther dan Davis (Yuliani & Siregar: 2023) menggambarkan kompensasi sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Dengan merujuk pada paparan dan penjelasan dari ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada segala jenis imbalan yang diterima oleh karyawan, baik itu dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, terdiri dari pendapatan materiil atau non-materiil, sebagai penghargaan atas kontribusi, kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

Menurut Simamora (2015: 445), indikator kompensasi meliputi:

- a) Upah dan Gaji.
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

Turnover Intention

Turnover adalah seorang karyawan yang berhenti atau meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, *Intention* merujuk pada keinginan atau niat individu untuk melakukan sesuatu. Menurut Dharma (Sirait & Sihombing: 2023), *turnover intention* merujuk pada keinginan atau niat seorang karyawan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan yang berbeda. Dampak negatif dari *turnover* meliputi biaya organisasi terkait rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, *turnover* juga dapat mengakibatkan penurunan efektivitas dan produktivitas karyawan karena kehilangan kolega kerja.

Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley (Dermawan, 2017:11) yakni:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*).
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*).
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

1. Ha1 : *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan.

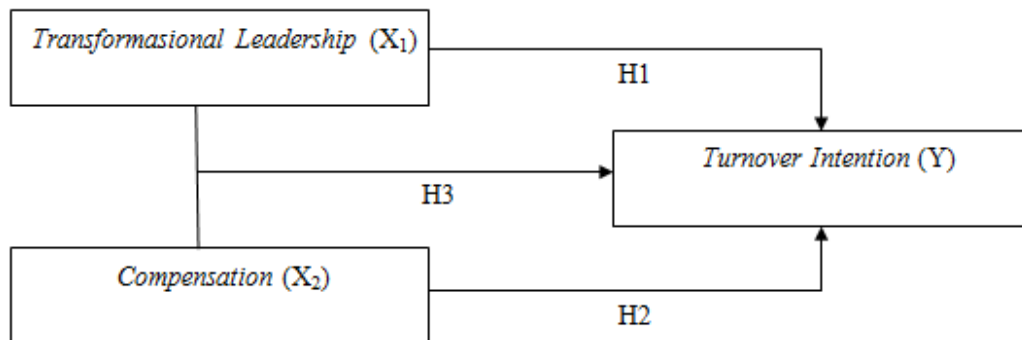
H01: *Transformasional Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan.

2. Ha2 : *Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* Karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan.

- H02 : Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Bagian SDM2 PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan.
3. Ha3 : Transformasional Leadership dan Compensation berpengaruh bersama-sama (simultan) turnover intention karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan.
- H03 : Transformasional Leadership dan Compensation berpengaruh bersama-sama (simultan) turnover intention karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu transformasional leadership (X1) dan compensation (X2) Variabel terikat yaitu turnover intention (Y). Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian dilakukan di kantor PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan yang berlokasi di Jl. Putri Hijau No. 2A, Medan (Menara BRI Lt 1-3). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Purposive Sampling dimana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Kriteria tersebut diterapkan kepada responden yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang ditetapkan untuk penelitian ini adalah 38 karyawan bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menganalisis pengaruh Transformasional Leadership (X1) dan Compensation (X2) secara parsial terhadap variabel Turnover Intention (Y) dengan tujuan untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan $df = 38 - 3 = 35$, sehingga nilai T tabel adalah 2030. Berikut adalah hasil uji parsial (Uji.T) dalam penelitian ini.

Table 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.736	5.712		2.055	.047
	Transformasional Leadership	.080	.113	.092	.707	.484
	Compensation	.375	.076	.641	4.936	.000

a. Dependent Variable: .Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai t hitung untuk setiap variabel adalah:

1. Hasil pengujian menggunakan perangkat lunak statistik untuk variabel transformasional leadership (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 0,707, lebih kecil dari nilai t tabel yang sebesar 2,030 ($0,707 < 2,030$), dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,052 ($0,484 > 0,05$), dan koefisien regresi sebesar 0,080. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel transformasional leadership (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention (Y) karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha1) ditolak dan hipotesis (H01) diterima.
2. Hasil pengujian menggunakan perangkat lunak statistik untuk variabel compensation (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 4.936, melebihi nilai t tabel yang sebesar 2.0302 ($4.936 > 2.030$), dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi sebesar 0,375. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel compensation (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention (Y) karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha2) diterima dan hipotesis (H02) ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam regresi linear berganda bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Transformasional Leadership (X1) dan Compensation (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y). Proses uji F melibatkan perbandingan antara nilai F-hitung dan nilai F tabel, serta mempertimbangkan nilai signifikansi (0,05). Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, atau probabilitasnya kurang dari nilai signifikansi ($Sig < 0,05$), maka terdapat pengaruh yang signifikan dari model tersebut. Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, atau probabilitasnya lebih besar dari 0,052 maka model tersebut tidak dapat digunakan.

Table 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	384.563	2	192.282	14.355	.000 ^b
	Residual	468.805	35	13.394		
	Total	853.368	37			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Compensation, Transformasional Leadership						

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis data dari tabel 4.47, terlihat bahwa nilai f hitung diperoleh sebesar 14,355, melebihi nilai f tabel sebesar 3,27. Selain itu, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menegaskan bahwa kedua variabel independen, yaitu transformasional leadership (X1) dan compensation (X2), secara signifikan memengaruhi variabel dependen, yaitu turnover intention (Y), secara bersama-sama.

Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi (R²) adalah metode dalam analisis regresi linier yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik variabel independen (X) dapat memprediksi nilai variabel dependen (Y). Semakin mendekati nilai satu, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah tabel hasil pengujian koefisien determinasi.

Table 3. Hasil Uji.R² (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.419	3.660
a. Predictors: (Constant) Transformasional Leadership, Compensation				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.48, diperoleh nilai R sebesar 0,671 atau 67,1%. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara transformasional leadership dan compensation terhadap turnover intention sangat erat. Semakin mendekati angka, maka kualitas modelnya juga semakin baik. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% menunjukkan bahwa transformasional leadership (X1) dan compensation (X2) dapat menjelaskan sebagian variabilitas dalam turnover intention (Y). Namun, sekitar 58,1% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang berkontribusi terhadap turnover intention yang belum dipertimbangkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Transformasional Leadership (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program software statistic, untuk variabel transformasional leadership (X1) diperoleh t-hitung sebesar 0,707. Nilai t hitung tersebut lebih kecil dari nilai t tabel, yaitu 2,030 ($0,707 < 2,030$), dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,484 > 0,05$), serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa variabel transformasional leadership (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha1) ditolak, sementara hipotesis (H01) diterima, yaitu "Transformasional Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan". Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap transformasional leadership tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan mereka untuk berpindah. Lebih rendahnya persepsi karyawan terhadap transformasional leadership dapat memberikan kontribusi positif terhadap turnover intention.

Pengaruh *Compensation* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian program software statistik, untuk variabel *compensation* (X2) diperoleh t hitung sebesar 4,936. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 2,030 ($4,936 > 2,030$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *compensation* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, yang menyatakan bahwa *compensation* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Arif Herlambang (2019) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Urban Style By Front One Pringsewu.

Pengaruh *Transformasional Leadership* dan *Compensation* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *transformasional leadership* dan *compensation* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan (Uji F) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14,355, yang lebih besar dari nilai F-tabel ($14,355 > 3,27$) atau berdasarkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa *transformasional leadership* (X1) dan *compensation* (X2) secara bersama-sama berpengaruh (simultan) terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformasional leadership* dan *compensation* berpengaruh secara bersama-sama. (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil uji simultan (Uji F) dan koefisien determinasi (R^2). Pada hasil uji F didapat hasil bahwa *transformasional leadership* dan *compensation* terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil nilai F hitung yang diperoleh sebesar 14,355, yang berarti nilai F-hitung lebih besar dibandingkan nilai F-tabel, yaitu $14,355 > 3,27$ atau berdasarkan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yakni *transformasional leadership* (X1) dan *compensation* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yakni *turnover intention* (Y).

Sementara itu, Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,671 atau 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *transformasional leadership* dan *compensation* terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) sangatlah erat. Sedangkan, Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *transformasional leadership* (X1) dan *compensation* (X2) secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 41,9% dari variabel *turnover intention* (Y). Sisanya, sekitar 58,1%, merupakan variabel lain yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima, yaitu "Transformasional Leadership dan Compensation berpengaruh signifikan

terhadap turnover intention Karyawan Bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan”.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel transformasional leadership (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel keinginan untuk berpindah turnover intention (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (Ha1) ditolak, sementara hipotesis nol (H01) diterima. Hasil penelitian ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional, maka penulis menyarankan kepada perusahaan agar pemimpin perusahaan memberikan dukungan serta bimbingan pada karyawan dalam pengembangan kemampuan para karyawan, pimpinan perusahaan harus lebih memerhatikan apa yang diinginkan karyawan dalam pengembangan kemampuan karyawan, tujuannya agar karyawan merasa dihargai dan kecenderungan niat keluar karyawan (turnover intention) tidak terjadi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel compensation (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel keinginan untuk berpindah turnover intention (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (Ha2) dapat diterima, sementara hipotesis nol (H02) ditolak. Saran penulis bagi perusahaan yaitu mempertahankan ataupun meningkatkan pemberian gaji kepada karyawan guna dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif lagi bekerja. Selain itu, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan bonus seperti perjalanan wisata kepada karyawan yang berprestasi, hal tersebut akan membuat karyawan lebih terikat lagi dengan perusahaan karena adanya bonus seperti perjalanan wisata tersebut membuat niat keluar karyawan tidak ada
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel transformasional leadership (X1) dan compensation (X2) memiliki pengaruh bersama-sama (simultan) terhadap variabel turnover intention (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa transformasional leadership dan compensation secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan. Maka karena itu, dapat diterima hipotesis alternatif (Ha3) dan menolak hipotesis nol (H03).

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki keterbatasan yang perlu diakui. Keterbatasan-keterbatasan ini dapat berupa batasan dalam metodologi penelitian, keterbatasan data yang tersedia, atau faktor-faktor eksternal seperti waktu dan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mencakup semua aspek fenomena yang diteliti atau mungkin memiliki generalisabilitas yang terbatas terhadap populasi yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki kekurangan, dan karenanya, apresiasi terhadap kritik dan saran yang diberikan sangatlah penting. Dengan menyadari keterbatasan-keterbatasan tersebut, peneliti juga mengakui bahwa laporan penelitian ini tidak akan lengkap tanpa kontribusi, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua yang telah membantu dan mendukung dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, M, Teresa. 2021. Thought Leadership in Organizational Creativity Research. *Research in Organizational Behavior* 47-52.
- Arikanto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christ. 2018. The Impact of Transformasional Leadership on Turnover Intention: A Meta-Analytic Review. *SHS Web of Conferences*.
- Daru, Sarjono. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta, Vol.4. No.1 ISSN: 2721-3102, 2023*.
- Dessler, G. 2018. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dewi, Novalia Citra Ni Kadek, dan Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.12, 2015:4219-4244 ISSN : 2302-8912, 2015*.
- Edmondson, Amy. 2019. *Right Kind of Wrong: The science of Failing Well*. New York, NY: Atria Books.
- Febrian, Alvonio. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Kidung Kecamatan Sukorejo. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Arif. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Urban Style By Front One Pringsewu. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Jaya, Rio Putranto Tantowi. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Johannes, Edward, dan Rofi'I. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intension dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol 2. No. 2.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Rizky, Muhammad. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Driver di PT Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung.
- Septiari, Ni Ketut, dan I. Komang Ardana. 2016. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Journal article // E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sirait, A. S., & Sihombing, M. (2023) The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Pelindo Multi Terminal. *Formosa Journal of Applied Sciences*, Vol 2, No. 11.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Utomo, Agung Tri. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Veronique Indonesia. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 289-301.
- Yunita, Piska. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.