



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
15 Februari 2026	5 Maret 2026	15 Maret 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Gatra Mapan

Yohanes M.V Suban Wunblolon¹, Sri Wilujeng², Arien Anjar Puspitosari Suharso³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

E-mail : Jambrudpugel@gmail.com

Abstrak:

Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan melalui analisis gaya kepemimpinan transformasional, job insecurity, dan komitmen organisasi pada karyawan produksi PT. Gatra Mapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik dan pengukuran numerik untuk menghasilkan temuan yang terukur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 68 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, job insecurity, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini diharapkan menjadi dasar perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menekan turnover intention.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

Abstract:

This study aims to investigate the factors influencing employee turnover intention by analyzing the effects of transformational leadership style, job insecurity, and organizational commitment among production employees at PT. Gatra Mapan. This research employs a quantitative approach using statistical methods and numerical measurement to obtain measurable findings. Data were collected through questionnaires distributed to 68 respondents selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that transformational leadership style, job insecurity, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on turnover intention. Partially, transformational leadership style and organizational commitment have a negative and significant effect, while job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. These findings

are expected to serve as a basis for companies in formulating human resource management strategies to reduce employee turnover intention.

Keyword: *Transformational Leadership Style, Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental organisasi yang berperan strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam era globalisasi, dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang kompeten, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan SDM dalam memberikan kontribusi optimal melalui kinerja yang efektif. Dessler (2017) menegaskan bahwa pengelolaan SDM berfungsi untuk mendukung strategi organisasi melalui pengelolaan talenta, peningkatan produktivitas, serta penguatan hubungan interpersonal guna menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan positif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gatra Mapan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan, yang aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Dalam praktiknya, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan tenaga kerja, yang tercermin dari munculnya kecenderungan turnover intention di kalangan karyawan. Kondisi ini berpotensi mengganggu efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga perusahaan dituntut untuk menciptakan sistem manajemen yang mampu meningkatkan keterikatan karyawan, rasa aman kerja, serta komitmen terhadap organisasi.

Turnover intention menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, penurunan produktivitas, serta melemahnya moral kerja karyawan. Turnover intention merupakan indikator awal yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi sebelum terjadi turnover aktual (Waspodo et al., 2013). Indikatornya meliputi intensitas pencarian pekerjaan alternatif, keinginan berpindah kerja, serta persepsi bahwa peluang di luar organisasi lebih menjanjikan dibandingkan pekerjaan saat ini. Salah satu faktor yang memengaruhi turnover intention adalah gaya kepemimpinan transformasional. Nugroho (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan karyawan melalui penyampaian visi yang jelas dan dukungan terhadap pengembangan individu. Penerapan kepemimpinan yang tidak efektif berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan turnover intention. Selain itu, job insecurity juga berperan signifikan, yang merepresentasikan persepsi karyawan terhadap ancaman keberlanjutan pekerjaan akibat praktik kontrak kerja, restrukturisasi, atau pemutusan hubungan kerja (Iskandar & Yuhansyah, 2018). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Lambert et al., 2015). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan tingkat turnover intention yang lebih rendah.

Fenomena sumber daya manusia pada PT Gatra Mapan menunjukkan adanya kecenderungan turnover intention di kalangan karyawan yang berpotensi memengaruhi stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut tercermin dari menurunnya loyalitas dan keterikatan sebagian karyawan terhadap perusahaan, serta adanya perbedaan tingkat komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh

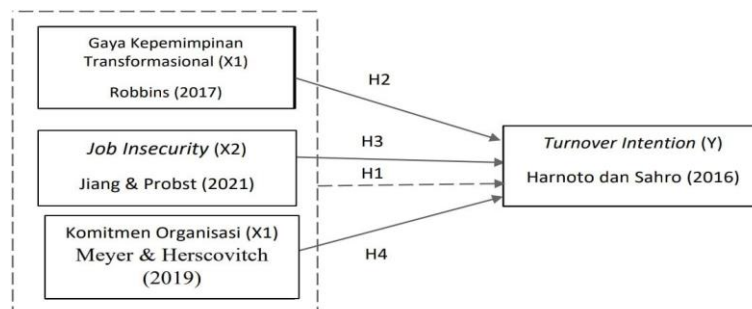
penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang belum optimal, persepsi job insecurity yang dirasakan karyawan terkait keberlanjutan pekerjaan, serta tingkat komitmen organisasional yang masih beragam. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk menekan tingkat turnover intention guna menjaga kesinambungan operasional dan pencapaian kinerja perusahaan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam memperbaiki penerapan gaya kepemimpinan, menciptakan rasa aman kerja, serta memperkuat komitmen organisasional karyawan. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan.

Penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) yang berjudul “Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention Employee of PT. FIF Federal Internasional Finance Batam Branch.” Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan hasil temuan empiris. Penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan PT. FIF Federal Internasional Finance Batam Branch yang bergerak di bidang jasa keuangan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan yang bergerak di sektor manufaktur. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sementara job insecurity dan beban kerja berpengaruh signifikan. Berbeda dengan penelitian tersebut, hasil penelitian pada PT. Gatra Mapan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan. Dari refleksi ini, penulis terdorong untuk mengangkat topik tersebut sebagai fokus kajian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Gatra Mapan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menghasilkan temuan yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Sujarweni, 2021). Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin dan disebarakan kepada 68 responden, yaitu karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian.



Gambar 1: Kerangka Pikir

H₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.

H₂ = Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.

H₃ = *Job Insecurity* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.

H₄ = Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.

HASIL

Deskripsi Responden

Usia

Hasil Jawaban responden kuesioner yang sudah dibagikan terhadap hasil responden Usia diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis Kelamin

Usia	Jumlah Responden	Prosentase %
20 - 25 th	21	31%
26 - 30 th	34	50%
31 - 45 th	13	19%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tersebut, responden dengan usia 26-30 tahun lebih dominan dari responden dengan usia beragam lainnya. Dominasi responden usia 26-30 tahun mencerminkan bahwa mayoritas karyawan PT Gatra Mapan berada dalam usia produktif yang telah melewati masa adaptasi kerja. Usia ini juga menjadi preferensi rekrutmen karena dianggap ideal dari segi fisik, emosional, dan kesiapan kerja sesuai kebutuhan operasional Perusahaan.

Jenis Kelamin

Hasil Jawaban responden kuesioner yang sudah dibagikan terhadap hasil responden Jenis Kelamin diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase %
Laki – Laki	52	76%
Perempuan	16	24%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tersebut, responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada responden berjenis kelamin Perempuan. Lebih dominan laki-laki dikarenakan pekerjaan produksi dikerjakan oleh laki-laki.

Analisis Deskriptif

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil data persentase jawaban dari seluruh responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui penilaian dari 68 responden terhadap pernyataan variabel tersebut menunjukkan bahwa sekitar 22% responden menyatakan sangat setuju, 55% menyatakan setuju, 18% menyatakan netral, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sekitar 5% dan sangat tidak setuju hampir tidak mendapatkan tanggapan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di PT. Gatra Mapan secara umum dipersepsikan baik oleh karyawan

Job Insecurity

Hasil data persentase jawaban dari beberapa responden mengenai variabel job insecurity diketahui penilaian dari 68 responden terhadap pernyataan variabel job insecurity menunjukkan bahwa sekitar 12% responden menyatakan sangat setuju, 36% menyatakan setuju, 38% menyatakan netral, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sekitar 14% dan sangat tidak setuju hampir tidak mendapatkan tanggapan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Gatra Mapan masih merasakan adanya ketidakamanan kerja, terutama terkait stabilitas pekerjaan dan masa depan karier.

Komitmen Organisasi

Hasil data persentase jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dapat diketahui penilaian dari 68 responden terhadap pernyataan variabel komitmen organisasi, menunjukkan bahwa sekitar 25% responden menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sekitar 4% dan sangat tidak setuju sekitar 1%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Gatra Mapan memiliki tingkat komitmen organisasi yang relatif baik.

Turnover Intention

Hasil data persentase jawaban responden pada variabel turnover intention dapat diketahui penilaian dari 68 responden terhadap pernyataan variabel turnover intention menunjukkan bahwa sekitar 18% responden menyatakan sangat setuju, 32% menyatakan setuju, 34% menyatakan netral, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sekitar 12% dan sangat tidak setuju sekitar 4%. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan turnover intention karyawan PT. Gatra Mapan berada pada tingkat sedang, yang tercermin dari masih dominannya jawaban setuju dan netral terhadap indikator-indikator turnover intention.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011: 121) Validitas adalah tingkat keandalan dan kebenaran alat ukur yang digunakan. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria jika Suatu butir atau dari suatu pernyataan dianggap valid jika nilai dari hasil r-hitung dikatakan memiliki nilai lebih dari nilai r-tabel dan sebaliknya, butir atau pernyataan tersebut disimpulkan tidak valid jika nilai dari r-hitung kurang dari hasil statistic dari nilai r-tabel.

Tabel 3.
Uji Validitas

TABEL UJI VALIDITAS				
Variabel	Item	Validitas		Keputusan
		Nilai Korelasi (r hitung)	Tabel (r) N=30/a=0,05	
Turnover Intention (Y1) (Harnoto dan Sahro,2016)	Y1.1.1	0,433	0,361	VALID
	Y1.1.2	0,685	0,361	VALID
	Y1.1.3	0,424	0,361	VALID
	Y1.2.1	0,689	0,361	VALID
	Y1.2.2	0,573	0,361	VALID
	Y1.2.3	0,806	0,361	VALID
	Y1.3.1	0,795	0,361	VALID
	Y1.3.2	0,741	0,361	VALID
	Y1.3.3	0,813	0,361	VALID
	Y1.4.1	0,720	0,361	VALID
	Y1.4.2	0,660	0,361	VALID
	Y1.4.3	0,658	0,361	VALID
	Y1.5.1	0,575	0,361	VALID
	Y1.5.2	0,446	0,361	VALID
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) (Robbins,2017)	X1.1.1	0,704	0,361	VALID
	X1.1.2	0,694	0,361	VALID
	X1.1.3	0,797	0,361	VALID
	X1.2.1	0,804	0,361	VALID
	X1.2.2	0,816	0,361	VALID
	X1.2.3	0,805	0,361	VALID
	X1.3.1	0,811	0,361	VALID
	X1.3.2	0,800	0,361	VALID
	X1.3.3	0,753	0,361	VALID
Jobsecurity (X2) (Jiang & Probst,2021)	X2.1.1	0,525	0,361	VALID
	X2.1.2	0,627	0,361	VALID
	X2.1.3	0,689	0,361	VALID
	X2.2.1	0,649	0,361	VALID
	X2.2.2	0,605	0,361	VALID
	X2.2.3	0,727	0,361	VALID
	X2.3.1	0,741	0,361	VALID
	X2.3.2	0,736	0,361	VALID
	X2.3.3	0,836	0,361	VALID
	X2.3.4	0,825	0,361	VALID
	X2.4.1	0,883	0,361	VALID
	X2.4.2	0,707	0,361	VALID
	X2.4.3	0,443	0,361	VALID
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1.1	0,811	0,361	VALID
	X3.1.2	0,712	0,361	VALID
	X3.1.3	0,680	0,361	VALID
	X3.2.1	0,702	0,361	VALID
	X3.2.2	0,755	0,361	VALID
	X3.2.3	0,705	0,361	VALID

	X3.3.1	0,791	0,361	VALID
	X3.3.2	0,672	0,361	VALID
	X3.3.3	0,756	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel, semua variabel yang dianalisis meliputi (yaitu dari variabel X1, X2, X3 serta Y) menunjukkan hasil validitas pada setiap poin dari pernyataan yang disusun oleh peneliti. Hal tersebut dikarenakan nilai dari r-hitung selama proses analisis diperoleh lebih besar daripada nilai r-tabel, yaitu 0,361.

Uji Reliabelitas

Menurut Sugiyono (2011: 130) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Reliabel atau tidaknya instrumen dilakukan uji teknik Cronbach Alpha, variabel diketahui reliabel bilamana memberikan nilai dari Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4.
Uji Reliabel

TABEL RELIABILITAS				
No	Variabel	N of Item	Alpha Cornbach	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	9	0,916	Reliabel
2	Job Insecurity (X2)	13	0,911	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	9	0,890	Reliabel
4	Turnover Intentions (Y)	14	0,888	Reliabel

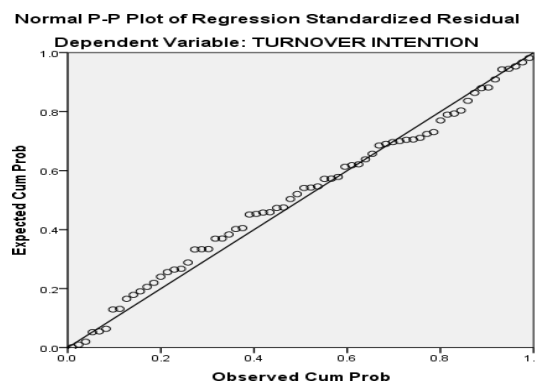
Sumber: Data Diolah, 2025

Dari hasil analisis tabel, bisa disimpulkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai hasil dengan konsistensi internal yang besar, karena nilai koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi 0,60. Dengan demikian, semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel memiliki distribusi normal. Pengujian menggunakan metode grafik (Normal Probability Plot), apabila sebaran data pada grafik berada disekitar garis diagonal dan arah penyebaran mengikuti arah diagonal berarti data berdistribusi normal. Berikut ini plot sebaran data.

Uji Normalitas



Gambar 2: Uji Normalitas

Terlihat dari grafik plot normalitas tersebut menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (kiri bawah ke kanan atas) maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Turnover Intention berdasarkan variabel bebasnya.

Uji Multikoleniaritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan menggunakan nilai VIF (Variance inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF >10 maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan apabila nilai tolerance > 0.10 Maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu sebaliknya. VIF merupakan pengukur adanya multikolinieritas antara variabel-variabel independent.

Tabel 5.
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-6,981	8,789		-,794	,430		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,559	,174	,327	3,222	,002	,954	1,048
	JOBSECURITY	,360	,118	,307	3,043	,003	,963	1,039
	KOMITMEN ORGANISASI	,563	,177	,318	3,186	,002	,988	1,012

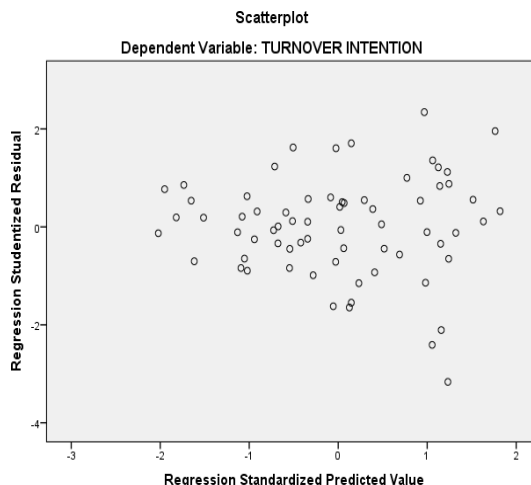
a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa untuk ketiga variabel independent tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan oleh nilai VIF dari dua variabel independent < 10 dan nilai tolerance lebih > 0.10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu jika titik- titik menyebar dengan polayang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian dengan menggunakan scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.



Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas

Menurut hasil analisis catterplot, data menunjukkan distribusi acak baik di atas maupun dari sisi bawah sumbu nol, sehingga tidak menunjukkan suatu pola yang membentuk pola yang jelas, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar varabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), Job Insecurity (X2) dan komitmen organisasi (X3) turn over intention (Y), hasil analisis terlihat pada table berikut ini:

Tabel 6.
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,981	8,789		-,794	,430
1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,559	,174	,327	3,222	,002
JOBSECURITY	,360	,118	,307	3,043	,003
KOMITMEN ORGANISASI	,563	,177	,318	3,186	,002

Sumber: Data Diolah, 2025

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -6,981 + 0.559x_1 + 0.360x_2 + 0.563x_3 + 8,789$$

Konstanta sebesar -6.981 merepresentasikan nilai prediksi turnover intention (Y) dalam kondisi semua variabel independen (X₁, X₂, X₃) bernilai nol.

Uji Hipotesis

Uji-t

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh secara individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel regresi linier

berganda, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Selanjutnya, variabel job insecurity menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berada di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional, job insecurity, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Variabel independen secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, job insecurity, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Gatra Mapan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.

Kepemimpinan transformasional, job insecurity, dan komitmen organisasi secara kolektif membentuk prediktor signifikan terhadap turnover intention pada karyawan produksi PT. Gatra Mapan. Temuan ini mengonfirmasi validitas model teoritis yang diajukan dalam studi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif berperan sebagai prediktor yang relevan dalam memprediksi niat keluar karyawan. Tingginya persepsi job insecurity berkorelasi positif dengan peningkatan turnover intention. Sebaliknya, tingginya gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi justru berbanding terbalik dengan turnover intention, yang berarti kedua variabel tersebut berfungsi sebagai faktor penahan (*restraining factors*) yang signifikan. Hal ini menjadi sinyal bahwa Turnover Intention tidak disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi kondisi kepemimpinan, ketidakpastian pekerjaan, dan hubungan psikologis karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini tidak hanya mereplikasi temuan Suhakim dan Badrianto (2021) mengonfirmasi efektivitas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai prediktor signifikan dalam memitigasi turnover intention. Temuan ini memperkuat validitas kerangka teoretis yang diterapkan pada konteks karyawan produksi PT. Gatra Mapan, tetapi juga memperluasnya dengan memasukkan variabel job insecurity sebagai faktor tambahan yang signifikan. Keunikan studi kali ini adalah adanya integrasi antara tiga variabel tersebut dalam satu model analisis pada sektor manufaktur, khususnya di bagian produksi. Penelitian ini menegaskan bahwa untuk menurunkan tingkat Turnover Intention, perusahaan tidak cukup hanya memperbaiki satu aspek saja. Diperlukan pendekatan menyeluruh dalam perbaikan gaya kepemimpinan, pengurangan Job Insecurity, dan penguatan komitmen organisasi agar mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention

Temuan studi membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan secara statistik dari kepemimpinan transformasional terhadap niat turnover di kalangan karyawan divisi produksi PT. Gatra Mapan. Temuan ini mengindikasikan bahwa intensitas penerapan gaya kepemimpinan transformasional berbanding terbalik dengan niat keluar karyawan: semakin kuat pemimpin menerapkan pendekatan transformasional (seperti inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu), semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di PT. Gatra Mapan masih belum berjalan secara optimal. Meskipun pimpinan telah menunjukkan perhatian individual kepada bawahan (*individualized consideration*), namun indikator motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) mendapatkan skor terendah. Hal ini diperkuat oleh hasil distribusi frekuensi yang menunjukkan bahwa item dengan nilai terendah adalah “pimpinan memberikan motivasi yang membangkitkan semangat kerja”. Kondisi ini menandakan bahwa pemimpin belum mampu memberikan dorongan motivasi dan inspirasi yang kuat kepada karyawan. Akibatnya, karyawan merasa kurang terlibat secara emosional, tidak sepenuhnya termotivasi, dan belum memiliki keterikatan yang kuat untuk bertahan di perusahaan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Prabawa et al. (2023), yang mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional terutama ketika terintegrasi dengan kepuasan kerja dapat mengurangi turnover intention. Implikasinya, keberhasilan gaya kepemimpinan ini memerlukan implementasi yang konsisten dan menyeluruh. Hasil yang sejalan juga ditemukan dalam penelitian Gregorius Reza Triska Yulianto (2024), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menurunkan Turnover Intention secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, ketika gaya kepemimpinan mampu membangun hubungan emosional dan memenuhi harapan karyawan, maka niat untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji analisis, Job Insecurity terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan pada turnover intention pada karyawan divisi produksi PT. Gatra Mapan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa persepsi ketidakstabilan pekerjaan seperti kekhawatiran akan kehilangan posisi atau ketidakpastian kontrak secara langsung meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, meningkatnya job insecurity, meningkat juga turnover intention yang muncul di kalangan karyawan.

Indikator kekhawatiran terhadap stabilitas kerja memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa perasaan tidak aman menjadi faktor dominan dalam mendorong Turnover Intention. Ketidakjelasan status kerja, promosi, serta masa depan karier menimbulkan kecemasan yang mendorong niat berpindah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Novi Ali Marzuqi (2021) dan Ahmad Muflih Pramuditya & Audita Nuvriasari (2023) Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa job insecurity secara signifikan meningkatkan intensi turnover karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. Gatra Mapan perlu mengimplementasikan strategi stabilisasi lingkungan kerja dan merancang alur karier yang transparan untuk mereduksi niat pengunduran diri karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi terbukti menjadi faktor protektif yang signifikan secara statistik dalam mereduksi turnover intention. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan komitmen organisasi

berbanding terbalik dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun demikian, hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa indikator komitmen afektif (ikatan emosional) memperoleh skor terendah, sedangkan indikator komitmen normatif (rasa kewajiban moral) memperoleh skor tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bertahan di perusahaan bukan karena ikatan emosional atau kenyamanan kerja, melainkan lebih pada rasa kewajiban untuk tetap bekerja. Kondisi ini menjelaskan mengapa loyalitas jangka panjang karyawan masih belum optimal, karena tanpa keterikatan emosional yang kuat, karyawan tetap memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat peluang kerja yang lebih menjanjikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Grace Indah et al. (2023) dan Habibia et al. (2022) yang menyatakan bahwa komitmen normatif tidak selalu menurunkan Turnover Intention, khususnya ketika komitmen tersebut tidak diiringi oleh kepuasan kerja dan rasa memiliki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Simpulan hasil penelitian dapat digambarkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, job insecurity, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan; (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi uji t, variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun; (3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan; (4) Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Saran

Saran dari peneliti agar PT. Gatra Mapan dapat menurunkan tingkat turnover intention adalah dengan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, khususnya dalam memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta menciptakan rasa aman kerja melalui kebijakan ketenagakerjaan yang jelas dan transparan. Selain itu, perusahaan diharapkan mampu memperkuat komitmen organisasi dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan. Selanjutnya, untuk pengembangan penelitian dapat dilakukan dengan menambahkan dan menganalisis variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

REFERENSI

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.

- Habibia, R., Sari, N. P., & Dewi, L. (2022). Organizational Commitment and Turnover Intention: Evidence from Service Industry. *Journal of Business and Management Review*, 3(4), 280–289.
- Indah, G., Putri, A., & Rahman, H. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Humaniora dan Manajemen*, 14(2), 220–233.
- Iskandar, R., & Yuhansyah, H. (2018). *Job Insecurity dan Dampaknya terhadap Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2015). The Impact of Organizational Commitment on Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 42(2), 135–155.
- Marzuqi, N. A. (2021). Job Insecurity dan Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 112–121.
- Nugroho, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Prabawa, M. B. S., Wiyasha, I. B. M., & Muliadisa, I. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 155–167.
- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Hubungan Job Insecurity dengan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 8(1), 45–56.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 410–420.
- Waspodo, A., Handayani, T., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 1–15.
- Yulianto, G. R. T. (2024). Transformational Leadership and Its Influence on Organizational Commitment and Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Kontemporer*, 10(1), 65–79