

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Tema Penelitian & Peneliti	Variabel & Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Iklim Organisasi di Lembaga Masyarakatan Klas I Malang. (Wijaya, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Regresi linier	Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
2.	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Pranata & Utama, 2019)	Iklim Organisasi, <i>Turnover Intention</i> , dan Kepuasan Kerja Analisis Jalur	Iklim Organisasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i>
3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Persepsi Organisasi Dukungan dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan Perbankan Syariah di Jakarta (Masta & Riyanto, 2020)	Kepemimpinan Transformasional, Persepsi Organisasi Dukungan, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Regresi linier berganda	Variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah.

No	Judul Penelitian & Penulis	Variabel & Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> . (Dewi 2019)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> Regresi linier berganda	Menghasilkan adanya pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi. (Intan 2017)	Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan dan Iklim organisasi Teknik analisis data menggunakan SEM	Hasil analisisnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi.
6.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> dan Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. (Tuju 2023)	<i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> , Iklim organisasi dan <i>Turnover Intention</i> Regresi linier berganda	Bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Tema Penelitian & Peneliti	Variabel & Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. (Vania, 2019)	Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan <i>Turnover Intention</i> Regresi linier berganda	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . (Mayora & Purwanto, 2019)	Kepemimpinan Transformasional dan <i>Turnover Intention</i> Metode teknik analisis SEM.	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .

9.	<p>Hubungan kepemimpinan transformasional dengan iklim organisasi sekolah di SMPN 4 Batukliang Utara Lombok Tengah Pelajaran 2014-2015.</p> <p>(Muslim dan Karanadi, 2018)</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi</p> <p>Regresi linier</p>	<p>Membuktikan bahwa model kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap iklim organisasi.</p>
----	--	---	---

No	Tema Penelitian & Peneliti	Variabel & Alat Analisis	Hasil Penelitian
10.	<p>Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di PT. Bangun Jaya Alam Permai (BJAP) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat.</p> <p>(Setyorini <i>et al.</i>, 2023)</p>	<p>Iklim Organisasi dan <i>Turnover Intention</i></p> <p>Metode regresi linier</p>	<p>Penelitian ini terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
11.	<p>Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Divisi Keuangan Pt Xyz.</p> <p>(Prasetiyo & Tjahyanti, 2020)</p>	<p>Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan <i>Turnover Intention</i></p> <p>Metode regresi linier berganda.</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

12.	Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt.Pal Indonesia (Persero) Surabaya. (Mahendra dkk, 2022)	Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> Teknik analisis regresi berganda	Bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim terhadap organisasi <i>intention</i> . <i>turnover</i>
-----	---	--	---

Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini, terdapat persamaan yaitu pentingnya peran gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi untuk menekan angka *turnover intention* dalam suatu perusahaan. Sedangkan terkait perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu, penelitian ini menggunakan iklim organisasi pada variabel mediasi.

Peneliti saat ini juga lebih memfokuskan pada variabel tertentu atau memiliki pendekatan yang lebih terperinci terhadap variabel-variabel penelitiannya, seperti mengidentifikasi elemen-elemen kunci dari gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi iklim organisasi dan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi *turnover intention*.

B. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

Fase kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela ataupun tidak, dikarenakan adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik dan kurang adanya minat terhadap pekerjaannya yang sekarang ini dikenal dengan istilah *Turnover Intention*. Menurut Novita, (2011) *turnover intention* merupakan bentuk sikap dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut mempunyai hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Sedangkan menurut Salimah, (2021) *turnover intention* merupakan keinginan atau niat dari seseorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan

turnover intention merupakan niat berpindah karyawan yang didasari oleh sikap dalam dirinya.

a. *Jenis Turnover Intention*

Dalam sirkulasi perusahaan ada sebagian karyawan mengundurkan diri atas dasar keinginannya tetapi ada juga terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena adanya paksaan dari perusahaan. Terdapat 2 jenis *turnover intention* menurut Robbins & Judge, (2017) yaitu :

1. Perputaran secara sukarela

Perputaran secara sukarela terjadi karena keinginan dari karyawan itu sendiri untuk meninggalkan perusahaan. Perputaran secara sukarela sendiri disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari peluang karir, gaji, geografi bahkan sampai mempunyai alasan pribadi.

2. Perputaran secara tidak sukarela

Perputaran secara tidak sukarela terjadinya karena karyawan tersebut mendapatkan penilaian kinerja buruk atau melanggar peraturan perusahaan. Pelanggaran tersebut dipicu karena kebijakan perusahaan ataupun standar kinerja yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan.

b. Faktor – faktor yang *Turnover Intention*

Seperti dikutip oleh Puni *et al.*, (2016) hubungan gaya kepemimpinan yang buruk atau gaya kepemimpinan yang terpusat menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan terlibat *turnover intention*. Jika gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki visi yang jelas, tidak dapat memotivasi karyawan untuk berfikir lebih kreatif atau tidak dapat memberikan energi yang positif dan tidak merasa peduli terhadap perkembangan pribadi karyawan hal tersebut yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta terlibat dalam perilaku kerja.

Iklm juga menjadi salah satu faktor memengaruhi terjadinya *turnover intention*. Idrus (2006) menyatakan iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang karyawan bekerja dalam perusahaan. Jika seorang karyawan merasa tidak nyaman, tidak dihargai terkait kinerja ataupun tidak mendapat dukungan oleh rekan kerja, maka akan muncul hambatan atau

tekanan-tekanan. Faktor-faktor tersebutlah yang dapat memengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain itu menurut Mobley (2011) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Perusahaan merupakan entitas yang memiliki tujuan yang telah disepakati bersama oleh individu yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, interaksi yang berkelanjutan antara elemen-elemen perusahaan sangatlah penting. Beberapa karakteristik individu, seperti usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan, dapat memengaruhi preferensi pekerjaan seseorang untuk beralih pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yakni lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik sendiri mencakup hal-hal seperti suhu, struktur bangunan, dan lokasi tempat kerja, sedangkan lingkungan sosial merujuk pada interaksi sosial, iklim organisasi, dan kualitas kehidupan kerja di lingkungan tersebut.

3) Kepuasan Kerja

Pada level individu, kepuasan kerja merupakan variabel psikologis yang sering menjadi fokus penelitian dalam model niat untuk meninggalkan organisasi. Aspek-aspek kepuasan tertentu yang terkait dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan terhadap gaji dan peluang promosi, kepuasan terhadap hubungan dengan atasan, kepuasan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan dan konten tugas yang diemban.

4) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada respon emosional individu terhadap keseluruhan entitas organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, komitmen organisasional mencakup perasaan ketertarikan, loyalitas, dan identifikasi terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kuncoro (2012) memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, yaitu adanya evaluasi terhadap posisi karyawan saat ini dan adanya ketidakpuasan pekerjaannya, hal tersebut dapat memicu keinginan karyawan tersebut untuk keluar ataupun mencari pekerjaan baru, terdapat juga beberapa item yang berusaha untuk mendapatkan mengenai informasi niat berpindah yang lain yaitu :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Menggambarkan individu berniat untuk keluar dari perusahaan dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam bekerja selama ini, terkadang diawali dengan perilaku karyawan yang sering absen dan mangkir dari pekerjaannya. Hal tersebut menentukan sikap karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. *Job Search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, hal tersebut dapat dilihat dengan seseorang karyawan mencari tambahan penghasilan diluar pekerjaannya diperusahaan.

3. *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar dari pekerjaan)

Menunjukkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan, karyawan tersebut akan memikirkan keputusan apakah keluar dari perusahaan ataupun bertahan di perusaha tersebut. Hal tersebut mengingat mempunyai resiko keuntungan ataupun kerugian.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil tidaknya dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Seperti yang dikatakan Yukl (2010) kepemimpinan dapat dikatakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Sedangkan Armstrong (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang di inginkan.

Wijono (2018) mengungkapkan bahwa *leadership* merupakan proses memotivasi orang lain supaya mau bekerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Selain itu pemimpin juga sering dipahami sebagai orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas, juga bekerja sama dengan orang, bahkan pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui.

2. Macam-macam gaya kepemimpinan :

1) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Menurut Fauzan (2021) pemimpin karismatik adalah pemimpin yang menampilkan kemampuan untuk memengaruhi, mengilhami, dan memotivasi orang lain secara signifikan. Pemimpin karismatik dapat dianggap sebagai pahlawan karena mampu memotivasi dan mengilhami orang lain untuk mencapai tujuan yang dianggap mulia. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua pemimpin yang memiliki karisma secara otomatis menjadi pahlawan. Kualitas tersebut harus disertai dengan integritas, keadilan, dan kebijaksanaan dalam bertindak agar benar-benar menjadi contoh kepemimpinan yang efektif dan mendukung.

Beberapa karakteristik yang menunjukkan gaya kepemimpinan karismatik antara lain percaya diri yang tinggi, memiliki visi, kemampuan mencapai visi, mampu menggerakkan orang lain menuju perubahan positif, dan memiliki kepekaan terhadap orang lain dan lingkungan (Sulistiyowati dkk., 2022).

2) Gaya Kepemimpinan Visioner

Visionary Leadership muncul sebagai respon dari statement “ *the only thing of permanent is change* “ yang menurut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi (Suparno & Asmawati, (2018). Kepemimpinan visioner ialah kemampuan seorang pemimpin dalam menghasilkan, merumuskan, berkomunikasi, mengedarkan, mengubah, serta menerapkan ide-ide ideal, entah berasal dari dirinya sendiri atau melalui interaksi sosial dengan anggota serta pemangku kepentingan lainnya.

Menurut Lestari dkk., (2023) Model kepemimpinan visioner ini bertujuan memberikan arahan berdasarkan visi yang jelas. Jenis kepemimpinan ini berupaya menginspirasi orang-orang menuju impian

bersama dengan menciptakan suasana emosi yang positif. Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang paling efektif saat perubahan memerlukan visi baru atau ketika diperlukan arahan yang tegas.

3) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya pemimpin yang berorientasi pada hasil akhir dengan memacu motivasi kerja anggota organisasi agar maksimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan dari pemimpin itu sendiri (Uno, 2007). Kepemimpinan transaksional berangkat dari asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan pengikutnya, yang biasanya direpresentasikan sebagai menetapkan tujuan dan mengendalikan hasil (Aga, 2016). Gaya kepemimpinan ini juga menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Diperkuat dengan pernyataan Cahyono dkk., (2014) kepemimpinan transformasional sebagai proses mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan asumsi anggota organisasi dan pembentukan komitmen untuk misi dan tujuan organisasi. Menurut Bass & Avolio (1994) kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang mempengaruhi individu seseorang. Pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi atau perusahaan (Bukit dkk., 2016)

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dengan menggunakan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki indikator guna mengetahui pemimpin sudah menerapkan dengan maksimal atau belum. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahannya untuk lebih mementingkan pekerjaannya. Berikut indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Yukl, 2010) :

1. Kharisma (Visi yang kuat)

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikan visi ini kepada karyawannya.

Pemimpin mendorong karyawannya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.

2. Motivasi Inspirtif

Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan dengan memberikan inspirasi dan energi yang positif. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana orang merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin dapat mendorong karyawannya untuk berfikir kreatif dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Biasanya pemimpin mendorong diskusi terbuka dan gagasan baru.

4. Pertimbangan Individu

Pemimpin transformasional merasa peduli terhadap perkembangan pribadi karyawannya, membantu mereka meraih potensinya, dan memotivasi mereka untuk berkembang.

3. Iklim Organisasi

Iklim atau *climate* berasal dari Bahasa Yunani yaitu *incline* kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada dalam perusahaan menggambarkan tentang lingkungan internal sebuah perusahaan. Menurut Saungweme & Gwandure, (2011) iklim organisasi adalah sekelompok orang yang mempunyai karakteristik yang membuat lingkungan kerja berbeda dari yang lain, dimana karakteristik tersebut dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam organisasi. Jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang positif akan memberikan support dan meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawan. Sedangkan menurut (Davis *et al.*, 2012) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan iklim organisasi merupakan persepsi atau karakteristik yang membedakan dengan organisasi lainnya.

Menurut Burton *et al.*, (2018) berpendapat bahwa terdapat lima indikator yang mengidentifikasi iklim organisasi dalam perusahaan, yaitu :

1. Stuktur

Merefleksikan perasaan di perusahaan secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan perusahaan. Struktur tinggi jika anggota perusahaan merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai wewenang mengambil keputusan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh laryawannya lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri.

3. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa karyawan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik.

4. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling menudukung yang terus berlangsung di antara karyawan. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Jika dukungan rendah, karyawan merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

5. Komitmen

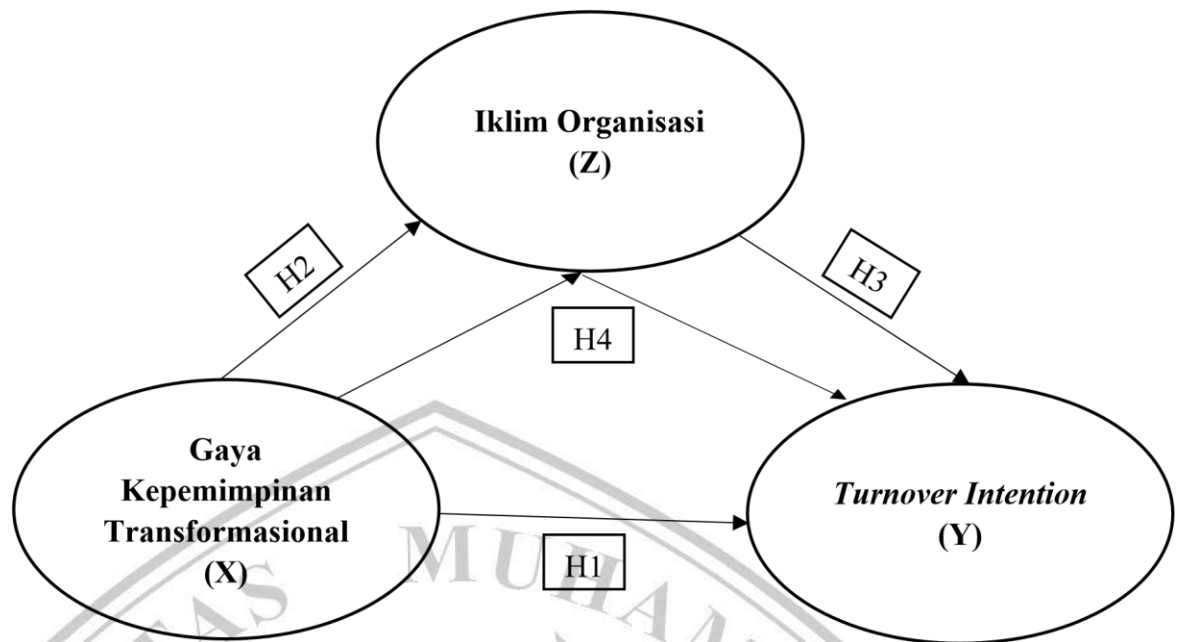
Komitmen merefleksikan perasaan bangga karyawan terhadap perusahaannya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perasaan yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal.

C. Kerangka Konsep

Menurut Sugiyono (2017) kerangka konseptual adalah representasi model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai isu penting. Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berperan sebagai variabel independent, *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen dan Iklim Organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka fikir



Keterangan :

Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Iklim organisasi, Variabel Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap *Turnover Intention*.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, dikarenakan jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah pada jurnal penelitianpenelitian sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

- a) Hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*.

Dewi (2019) menghasilkan adanya pengaruh positif signifikan kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*. Vania, (2019) kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *turnover intention*. Mayora & Purwanto

(2019) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b) Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan iklim organisasi

Berlandaskan penelitian Rival (2018) menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Rival, menurut Prahesti dkk., (2017) menyebutkan hasil analisisnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Muslim dan Karanadi (2018) membuktikan bahwa model kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap iklim organisasi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan maka akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Dalam beberapa hasil penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagian berikut :

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi.

c) Hubungan antara iklim organisasi dengan *turnover intention*.

Berlandaskan penelitian Gladis dkk., (2023) menyebutkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Setyorini dkk., (2023) penelitian ini terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Prasetyo & Tjahyanti (2020) terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dari hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

d) Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* melalui iklim organisasi

Dewi (2019) menghasilkan adanya pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Menurut Alfarisi

dkk., (2023) menyebutkan hasil analisisnya menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. Risalatil (2017) memaparkan bahwa iklim organisasi dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. Dari hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Iklim organisa

