PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *PATH-GOAL* TERHADAP INTENSITAS *TURNOVER* DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG KEDIRI)

Yussy Bhayapradesita
Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
Email : yussybhayamail@gmail.com

Abstract

The internal problem about employees in organizations, particularly in banks, is turnover intensity. The problem receives more attention because bank employees have high workload and targets. Many ways have been taken to reduce turnover intensity, which is explained by two mutually-supporting variables that affect turnover intensity. Thus, the goal of this research is to identify the effect of path-goal leadership style on turnover intensity mediated by organizational commitment. The data of this research was obtained by distributing questionnaire and interviewing a sample of 100 employees of BRI Branch Office of Kediri and was analyzed using descriptive statistics with path analysis. The result show that path-goal leadership style negatively and significantly influences turnover intensity, path-goal leadership style positively and significantly influences organizational commitment, organizational commitment negatively and significantly influences turnover intensity, and path-goal leadership style negatively and significantly influences turnover intensity with the mediation of organizational commitment. These result indicate that turnover intensity will decrease if a leader uses a good path-goal leadership style supported by employees' commitment to the organization.

Keyword*: Path-goal Leadership Style, Turnover Intensity, Organizational Commitment*

Abstrak

Permasalahan internal pada karyawan di organisasi khususnya di bank adalah seberapa banyak intensitas *turnover* yang terjadi. Hal ini semakin diperhatikan karena bank merupakan salah satu instansi yang memiliki beban kerja dan selalu mempunyai target dalam setiap pelaksanaannya. Berbagai cara diteliti untuk dapat menekan intensitas *turnover*, dimana penulis merangkumnya dalam dua variabel yang saling mendukung untuk dapat mengurangi intensitas *turnover* yaitu gaya kepemimpinan *path-goal* dan komitmen organisasional, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover* yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BRI KC Kediri dengan jumlah sampel 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisoner dan wawancara sedangkan teknik analisis datanya adalah analisis statistik deskriptif dengan metode jalur tujuan. Hasil yang didapat adalah adanya pengaruh signifikan negatif antara

gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover*. Adanya pengaruh signifkan positif antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen organisasional terhadap intensitas *turnover*. Dan terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan *path-goal* yang dimediasi oleh komitmen organisasional terhadap intensitas *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan *path-goal* yang bagus dan didukung oleh komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan *Path-goal*, Intensitas *Turnover*, Komitmen Organisasional

---

PENDAHULUAN

Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2020, BUMN atau perusahaan harus bersikap fleksibel untuk mengahapi tantangan dari dalam maupun luar (Ratyan, 2013). Tantangan dari dalam tersebut meliputi bagaimana cara BUMN atau perusahaan mempertahankan organisasinya. Menurut Samsudin (2010), organisasi pada BUMN atau perusahaan dikatakan baik jika dalam organisasi tersebut mampu menyeimbangkan perencanaan organisasi dengan pencapaian tujuan para anggotanya. Terwujudnya segala perencanaan organisasi bukan hanya didasarkan pada modal dan teknologi saja melainkan juga memperhatikan kepentingan anggota organisasi. Menurut Sunyoto (2008) peran anggota organisasi menjadi penting dalam keberhasilan organisasi karena merekalah yang akan melaksanakan segala kegiatan organisasi sesuai dengan visi dan misi.

Banyak organisasi yang harus berhenti di tengah jalan karena ketidakmampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Ozdemir (2017) organisasi yang ingin bertahan harus dapat mempertahan sumber daya manusianya dengan cara meningkatkan keahlian tentang pengetahuan pekerjaannya, sehingga anggota dapat meningkatkan kinerja dan menekan *turnover*. Sebaliknya, ketika organisasi tidak mampu mengelola sumber daya manusianya maka salah satu dampak yang dapat dilihat adalah terjadinya pemberhentian kerja (*turnover intention*).

Menurut Rivai (2009), *turnover* adalah keinginan karyawan untuk

berhenti kerja dari perusahaan atau instansi secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Dimana peran seorang pemimpin dan pola kepemimpinannya dapat untuk mempengaruhi perilaku sumber daya manusia organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi (Katamba, 2011). Faktor gaya kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja (Melisa, 2014). Sehingga, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, pengaruh pemimpin terhadap anggota sangat dibutuhkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggotanya (Suparmi, 2016).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2015).

Pada Tabel 1, akan menunjukkan intensitas *turnover* di bank umum BUMN untuk alasan mengapa penulis memilih objek di BRI.

Uraian	**Ratio Turnover 2016**	**Ratio Turnover 2017**
BRI	1,11%	1,22%
BNI	2,7%	3,4%
BTN	4,96%	4,82%
Mandiri	5,66%	5,92%

Tabel 1. Tingkat *Turnover* di Bank Umum BUMN

Sumber: Laporan keberlanjutan Bank Umum BUMN (2016,2017)

Intensitas *turnover* terkecil pada bank umum BUMN terdapat pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebesar 1,11% ditahun 2016 dan 1,22% ditahun 2017. BRI merupakan bank umum yang terbilang dapat mengelola sumber daya manusianya diantara bank umum BUMN lainnya terlihat dari tingkat *turnover* yang sedikit. Intensitas *turnover* yang sedikit dapat membuktikan bahwa faktor kepemimpinan yang diterapkan berhasil membuat karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Namun yang perlu diperhatikan adalah dari tahun 2016 ke 2017 BRI mengalami peningkatan *turnover* karyawan dari 1,11% menjadi 1,22%. Walaupun BRI dapat dikatakan berhasil dalam mengelola sumber daya manusianya

melalui kepemimpinan, adanya peningkatan intensitas *turnover* karyawan perlu diperhatikan kembali oleh BRI sehingga BRI dapat mempertahankan konsistensinya dalam bidang pelayanan eksternal maupun internal.

Melalui wawancara yang dilakukan oleh HRD sub bagian rekruitmen dan beberapa karyawan BRI, mengatakan bahwa perekrutan di BRI sejak tahun 2017 berkonsentrasi pada perekrutan internal, dimana karyawan internal mendapat banyak kesempatan untuk promosi jabatan. Untuk dilakukannya kenaikan jabatan tersebut, karyawan perlu adanya rotasi ke kantor cabang lain, sehingga karyawan tersebut merasakan beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini diutarakan juga oleh beberapa karyawan bahwa gaya kepemimpinan sangat penting untuk menentukan mereka dapat bertahan dalam setiap kantor cabang tersebut atau tidak. Dan melalui wawancara oleh beberapa karyawan BRI mengenai *turnover*, hal yang mendasari terjadinya intensitas *turnover* adalah masalah *financial*. Karyawan merasa ketika sudah menjadi pegawai tetap dengan jabatan yang baik akan meningkatkan harga jual karyawan untuk bekerja di tempat lain dengan sektor yang sama.

Terjadinya *turnover* merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh organisasi dimana salah satu penyebab *turnover* dapat dilihat dari tingkat kepuasan karyawan (Amalia, 2012). Seperti yang telah disinggung di atas, gaya kepemimpinan merupakan tahap awal karyawan menentukan apakah mereka akan bertahan atau tidak dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat memotivasi anggotanya untuk melakukan yang terbaik dan memanfaatkan semua potensi untuk berkontribusi kepada pengembangan organisasi, serta dapat mencapai kepuasan kerja yang dapat memberikan kontribusi signifikan dari anggota kepada organisasi untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Ratyan, 2013). Menurut Ozdemir (2017), gaya kepemimpinan *path-goal* adalah kepemimpinan yang efektif bergantung kepada bagaimana pemimpin tersebut mengarahkan,

memotivasi, membantu bawahannya mencapai tujuan. Terdapat bebarapa gaya kepemimpinan *path-goal* yaitu *directive*, *supportive*, *partisipative*, *achievement oriented* (Ozdemir, 2017). Kepemimpinan *directive* adalah pemimpin yang mampu menjelaskan apa yang diharapkan oleh karyawan. Kepemimpinan *supportive* berfokus kepada hubungan interpersonal. Kepemimpinan *partisipative* adalah kepemimpinan yang dapat mendorong partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan *achievement oriented* adalah pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja karena penetapan target yang diberikan.

Gaya kepemimpinan *path-goal* dikatakan efektif karena pemimpin tersebut mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam setiap anggota organisasi (Bayhaqi, 2010). Setiap anggota memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dengan tingkat keahlian yang berbeda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh anggota dan berbagai permasalahan yang dihadapainya. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasional.

Latar belakang tersebut yang mendasari penulis untuk merumuskan masalah

a. Apakah gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover*?
b. Apakah gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional?
c. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover*?
d. Apakah gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover* yang dimediasi oleh komitmen organisasional?

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut KBBI berasal dari kata pimpin yang artinya mengarahkan, membina atau

mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Sedangkan menurut Terry (2014) kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam hal ini tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Teori Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey dan Blanchard (2014), teori ini terfokus pada karakteristik kematangan karyawan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Sedangkan menurut Danim (2004) situasi yang ada mempengaruhi dan membentuk kapasitas manusia untuk menjadi seorang pemimpin. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan teori kepemimpinan situasional adalah sifat seorang pemimpin yang dapat menyesuaikan dengan situasi anggota organisasinya. Dimana penyesuaian situasi ini dilakukan untuk membuat gaya kepemimpinan yang telah dilakukan berjalan efektif terhadap anggota organisasi.

Gaya Kepemimpinan *Path-goal*

Path-goal atau model arah tujuan ditulis oleh Robert House pada Robbins (2015), menjelaskan kepemimpinan sebagai keefektifan pemimpin yang tergantung dari bagaimana pemimpin memberi pengarahan, motivasi, dan bantuan untuk pencapaian tujuan para pengikutnya. Dimana, gaya kepemimpinan ini dibagi menjadi 4 tipe, yaitu:

a. Kepemimpinan pengarah (*directive leadership*). Adalah Pemimpin yang memberikan bimbingan khusus pada karyawannya dengan menetapkan standar kinerja, mengkoordinasi kinerja kerja dan meminta karyawan untuk mengikuti aturan aturan organisasi.
b. Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*). Adalah pemimpin yang memberikan perhatian pada kebutuhan pribadi karyawannya seperti membantu dalam penyelesaian masalah pribadi yang ada di organisasi.

c. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*). Adalah pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
d. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*). Adalah pemimpin yang menetapkan target, dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal untuk mengembangkan prestasi dalam mencapai tujuannya.

Intensitas *Turnover*

Menurut Hartono dalam Nasution (2009) adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, dimana terdapat beberapa alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Suliantoro (2017) intensitas *turnover* adalah suatu hal yang menunjukkan perilaku yang berniat untuk meninggalkan organisasi secara konsisten berhubungan dengan proses perpindahan pekerjaan. Dapat ditarik kesimpulan maka intensitas *turnover* adalah suatu gambaran individu atau seorang anggota dari organisasi untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan di tempat lain secara sukarela.

Aspek-Aspek Intensitas *Turnover*

Menurut Dreher dalam Suliantoro (2017) aspek-aspek intensitas *turnover* adalah:

a. Sikap personal. Adalah faktor personal yang menyebabkan individu melakukan *turnover*.
b. Aspek organisasi. Adalah adanya faktor organisasi yang menyebabkan individu melakukan *turnover*.
c. Aspek karakteristik pekerjaan. Adalah adanya karakteristik pekerjaan yang menyebabkan individu melakukan *turnover*.

Komitmen Organisasional

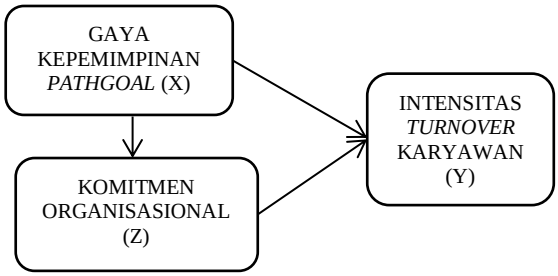
Menurut Darmawan dalam Sianipar (2014) komitmen organisasional adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Ozdemir (2017), komitmen organisasional adalah komitmen karyawan secara psikologi (perilaku positif) terhadap organisasinya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah merupakan keyakinan kuat karyawan untuk tetap memilih atau bertahan dalam keanggotaanya di organisasi.

Kosekuensi dari Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen dalam Nurafiah (2012) kosekuensinya adalah *job performance, absenteeism, tenure* (lama bekerja), *turnover*, *Tardiness* (keterlambatan). Ketika komitmen karyawan kepada organisasi kuat maka akan memperngaruhi faktor-faktor di atas.

HIPOTESIS



Gambar 1. Hipotesis Penelitian
Sumber: Ozdemir (2017)

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover*.

H2: Terdapat pengaruh signifikan positif antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap komitmen organisasional.

H3: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen organisasional terhadap intensitas *turnover*.

H4: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover* yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan 100 sampel dari karyawan BRI KC Kediri dengan teknik pengumpulan datanya adalah kuisoner dan wawancara.Pada kuisoner menggunakan skala *Linkert*. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan uji

instrument data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dan uji *path analysis.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas yang dilakukan membuktikan bahwa semua data signifikan. Sedangkan untuk uji *path analysis* membuktikan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut dengan model yang digunakan dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Path-goal* terhadap Intensitas *Turnover*

Pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover* sebesar 62,7% bersignifikan negatif, artinya pengaruh adanya kedua hubungan tersebut dapat diartikan apabila semakin baiknya seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan *path-goal* maka intensitas karyawan untuk melakukan *turnover* akan semakin berkurang. Kepemimpinan *path-goal* yang lebih berperan pada BRI KC Kediri adalah tipe berorientasi kepada prestasi dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, sedangkan sistem kerja BRI adalah sistem target dan karyawan setiap harinya harus mengatasi tekanan target tersebut, sehingga pemimpin memberlakukan bimbingan dan *sharing* antar anggota dengan atasan atau pimpinan sehingga permasalahan tersebut dapat dicarikan jalan keluar dan pemenuhan target dapat dilakukan. Pemimpin pada BRI telah melakukan kebudayaan *sharing* sesama anggota sehingga tidak akan ada lagi karyawan yang tertekan akan tugas yang diberikan, karena tujuan pemimpin untuk memberikan target adalah pemimpin menginginkan bawahannya mencapai target tersebut dan mendapatkan promosi sehingga tujuan anggota juga tercapai dan hal ini membuktikan bahwa pemimpin peduli akan masa depan para anggotanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Path-goal* terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap komitmen organisasional sebesar 65,4% bersignifikan positif, artinya bahwa

semakin baiknya seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan *path-goal* maka komitmen karyawan kepada organisasi atau dalam hal ini komitmen organisasional akan kuat pula. Bentuk pernyataan pada kuisoner komitmen yang diberikan karyawan kepada organisasi menunjukkan bahwa karyawan ingin memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja lebih keras. Sedangkan wawancara yang dilakukan adalah sistem kerja BRI adalah berfokus pada perekrutan internal yang menandakan bahwa karyawan internal mempunyai kesempatan untuk promosi jabatan yang tinggi. Pemimpin pada survei yang dipaparkan di atas adalah pemimpin yang memasang target dan mempercayai serta mendukung peningkatan keahlian dan pengetahuan karyawannya sehingga ketika pemimpin tersebut membantu anggota untuk memenuhi kebutuhan atau tujuannya maka akan timbul rasa komitmen karyawan terhadap organisasinya, karena mereka merasa nyaman berada pada organisasi yang mendukung niat untuk bekerja lebih keras dan pencapaian tujuannya. Kepemimpinan *path-goal* menjawab keinginan karyawan sebelum mereka memutuskan untuk berkomitmen kepada organisasi. Menjawab keinginan tersebut dalam hal memberikan bimbingan dari awal karyawan masuk hingga karyawan tersebut mendapatkan promosi sehingga karyawan tersebut terpacu untuk memiliki performa kerja yang lebih keras karyawan mereka didampingi oleh seorang pemimpin yang mengetahui situasi dan kondisi kinerja mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensitas *Turnover*

Pengaruh komitmen organisasional terhadap intensitas *turnover* adalah bersignifikan negatif, artinya apabila semakin baik dan kuatnya komitmen karyawan kepada organisasinya atau instansi maka intensitas karyawan untuk melakukan *turnover* akan semakin berkurang. Jika dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan *turnover* salah satunya adalah komitmen organisasional (Mobley dalam Suliantoro, 2017).

Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi yang tinggi. Melalui hasil rata-rata jawaban kuisoner menunjukkan bahwa karyawan ingin memiliki komitmen untuk bekerja lebih keras sebesar 4,58 dan hal ini tentu saja untuk mendukung penekanan angka pada intensitas *turnover* agar mereka tetap menerima gaji atau upah dan jaminan dimasa yang akan datang untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara memperlihatkan performa kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut pendapat Darmawan dalam Sianipar (2014), komitmen organisasional adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Path-goal* terhadap Intensitas *Turnover* Dimediasi oleh Komitmen Organisasional

Pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover* yang dimediasi oleh komitmen organisasional sebesar 84,6% bersignifikan negatif, artinya apabila semakin baiknya seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan *path-goal* dan semakin kuatnya hubungan komitmen karyawan kepada organisasi maka intensitas karyawan untuk melakukan *turnover* akan semakin berkurang. Menurut hasil statistika pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover* sebesar 62,7% dan ketika komitmen organisasi menjadi mediasi atau dukungan terhadap kedua variabel tersebut maka pengaruhnya menjadi naik sebesar 84,6%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menekan intensitas *turnover* karyawan tidak hanya dibutuhkan pemimpinan yang situasional melainkan juga harus ada dukungan dari diri individu karyawan untuk tetap berada pada organisasinya. Wawancara yang dilakukan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan *path-goal* membuat karyawan mengerti apa yang harus dilakukannya karena pemimpin tersebut berusaha untuk

mempengaruhi persepsi para karyawan atau bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, komitmen organisasional dan pelaksanaan kerja yang efektif. Sehingga ketika karyawan tersebut berhasil memenuhi kebutuhan kerjanya, maka timbulah rasa keyakinan kuat individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka merasa memiliki motivasi untuk menyelesaikan target kerja yang ada namun mereka tidak bingung untuk menyelesaikannya karena peran dari seorang pemimpin tersebut dan lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari pengujian antar variabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover*, dimana semakin baiknya gaya kepemimpinan *path-goal* maka dapat menurunkan intensitas *turnover*. Lalu, adanya pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap komitmen organisasional, dimana semakin baiknya gaya kepemimpinan *path-goal* maka dapat meningkatkankat komitmen organisasionalnya. Selain itu adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap intensitas *turnover*, dimana semakin kuatnya komitmen organisasionalnya maka akan menurunkan intensitas *turnover.* Dan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover* yang dimediasi oleh komitmen organisasional, dimana semakin baiknya pengaruh gaya kepemimpinan yang didukung oleh komitmen organisasional maka akan menekan intensitas *turnover.*

Saran yang diajuka adalah diharapkan pemimpin berupaya untuk memaksimalkan peran *path-goal* yang berorientasi memperhatikan kesejahteraan dan membimbing karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, S., dan Hollman, K. 2000. *Turnover: The Real Bottom-line. Public Personnel Management*, 29 (3).

Agrusa, J., & Lerna, J.D. 2007. *An examination of Mississippi Gulf Coast casino*

management styles with implications for employee turnover. UNLV Gaming Research and Review Journal, 11(1).

Amalia, Puty Reta. 2012. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan *Path-Goal* dan Intensi *Turnover* pada PT Bank BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta. Skripsi: Universita Indonesia, Depok.

Armstrong. 2003. *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action* Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia.

Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Baihaqi, Fauzan. 2010. Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Universitas Diponegoro.

Bank Mandiri. 2016. Melangkah Menuju Keuangan Berkelanjutan. Laporan Keberlanjutan 2016.

Bank Mandiri. 2017. Melangkah Menuju Keuangan Berkelanjutan. Laporan Keberlanjutan 2017.

Bank Nasional Indonesia. *Strengthening Competitive Advantage* 2016. *Annual Report* 2016.

Bank Nasional Indonesia. *Strengthening Competitive Advantage* 2017. *Annual Report* 2017.

Bank Rakyat Indonesia. 2016. Membentuk Masa Depan Perbankan yang Berkelanjutan. Laporan Berkelanjutan 2016.

Bank Rakyat Indonesia. 2017. Membentuk Masa Depan Perbankan yang Berkelanjutan. Laporan Berkelanjutan 2017.

Bank Tabungan Negara. 2016. *Strengthening the Foundation of Sustainable Growth, Supporting the Acceleration of One Million House Program. Annual Report* 2016.

Bank Tabungan Negara. 2017. *Strengthening the Foundation of Sustainable Growth, Supporting the Acceleration of One Million House Program. Annual Report* 2017.

Bawdy El, Tarek A., Bassiouny, M. 2014. *Employee Engagement as a Mediator Between Transformational Leadership and Intention to Quit. Journal of Management*, 12.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.

Chaplin, J.P. 2002. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: PT Raja Grafika Persada.

Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Engkos, Ahmad Kuncoro dan Riduwan. 2007. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (*Path Analisis*). Bandung: CV Alfabeta.

Fah, C. B., S. Y. Foon., C. Leong., dan S. Osman. 2010. *An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.

Gibson, J.L. 2003. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga 5.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Katamba, H.S. 2011. *Factors Affecting Voluntary Nursing Staff Turnover In Mengo Hospital. University of South Afric*.

Kemdibud. 2018. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses pada tanggal 11 Oktober 2018.https://kbbi.web.id/pimpin.

Kendall, Stephanie D. 2007. *Customer Service from the Customer's Perspective in Fogli, Lawrence. Customer Service Delivery: Research and Best Pratices. J-B SIOP professional Pratice Series 20.* John Wiley and Sons.

Mahdi, Rabeea Ornar. 2014. *Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior on Organitional Commitment in Plantation Company in Malaysia. Procedia Social and Behavior Scient* 109 (2014) 1076-1087.

Melisa Dwi Puspitasari. 2014. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Intensi Turnover Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali, naskah publikasi Untuk memenuhi sebagian persyaratan Dalam mencapai derajat Sarjana (S-1) Psikolog, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Miyamoto, Michiko. 2017. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017. Jakarta: ILO Katalog.

Mujiati, Ni Wayan dan Ni Nyoman Yani Sri Lestari. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention.*

E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 7, No. 6.

Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Nasution, Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention Medical representative*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ngasuko, Tri Achya. 2017. Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Diakses pada tanggal 2 September 2018. https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel-dan-opini/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean/.

Nurafiah, Fifi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Bank XYZ, Tbk Cabang Tangerang. Skripsi. Universitas Indonesia, Depok.

Ozdemir, Serkan. 2017. *The Impact of Leadership Style on Organizational Commitment and Turnover. International Journal. Canakkale Onsekiz Mart Universitesi.*

Pratama, Nugraha Yuda. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Puspitasari, Melisa Dwi. 2014.Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan intensi *Turnover* Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol. 3. No 2. halaman 69.

Ramlan, Ruvendi. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1.

Ratyan, Talal. 2013. *Overview of Path Goal Leadership Theory*. Jurnal Teknologi. . 64:2. Halaman 49-53.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi. Indonesia: PT Macanan Jaya.

Robbins, Stephen & Coulter, Mary. 2002. Manajemen. Jakarta: Gramedia.

Robbins, S.P & Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Sarwono, Jonathan. 2012. Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat

Sianipar, Anggie Rumondang Berliana & Haryanti, Kristiana. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Jurnal Psikodimensia. Vol. 13. No 1. pp. 98-114.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.

Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suliantoro, Edi. 2017. Hubungan Antara Komitmen Organisai dengan Intensi *Turnover* Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. Skripsi. Universitas Mercu Buana, Yogyakarta.

Sunyoto, Agus. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit IPWI.

Suroyo, Anwar. 2009. Pemahaman Individu; Observasi, Checklist, Kuisioner dan Sosiometri. Semarang, Widya Karya.

Suparmi. 2016. Pengembangan Model Kepemimpinan *Path-goal* pada Supervisor Garment dalam Mengelola *Turnover Intention* di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 31 No. 1.

Sutikno, Sobry M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.

Sylvia, L. I., B. Swasto., dan G. Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Administratif Bisnis (JAB), 7(1), 1-8.

Thoha, Miftah, 2010. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wonowijoyo, Stefanie Martha Trimurti dan Tanoto, Sherly Rosalina. 2018. Pengaruh *Organizational Commitment* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Kediri Matahari Corn Milss. Jurnal Agora. Vol. 6. No 1. Halaman 1-9.