

ABSTRACT

It is undeniable that the startup growth phenomenon in Indonesia brings economic benefits to the country. Being one of the countries that have the most significant number of startup development comes with various challenges, human resources factor is no exception. Efforts in maintaining human resources in a startup are considered important to keep the sustainability of the organization. Employee turnover in startups can be hindered by minimizing employees' voluntary intention to quit the company. One of the ways to reduce turnover intention is to provide a proper leadership system that is suitable for a such dynamic environment, namely transformational leadership. As leaders perform transformational leadership traits, it leads to an increase in the affective commitment of employees and it is expected to decrease the employee turnover intention.

Using purposive sampling, 208 startup employees participated as respondents in this study by filling out an online questionnaire related to transformational leadership, affective commitment, and turnover intention. Data obtained were analyzed through the PLS-SEM method using SMART-PLS software. This study supported two hypotheses: (1) transformational leadership negatively influences turnover intention, and (2) affective commitment partially mediates the negative effect of transformational leadership on turnover intention.

Keywords: *transformational leadership, affective commitment, startup, mediation, PLS-SEM*

ABSTRAK

Tidak dapat dipungkiri, fenomena pertumbuhan *startup* di Indonesia membawa keuntungan bagi ekonomi negara. Menjadi salah satu negara yang memiliki jumlah perkembangan *startup* paling signifikan tercapai dengan berbagai tantangan, tidak terkecuali faktor sumber daya manusia. Upaya menjaga sumber daya manusia dalam sebuah *startup* dinilai penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Perputaran karyawan di perusahaan *startup* dapat dicegah dengan meminimalkan intensi sukarela karyawan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu cara untuk mengurangi intensi keluar adalah dengan menyediakan sistem kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan yang dinamis, yaitu kepemimpinan transformasional. Ketika pemimpin menunjukkan sifat yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, hal itu mengarah pada peningkatan komitmen afektif dan diharapkan dapat menurunkan karyawan keluar karyawan.

Dengan menggunakan *purposive sampling*, 208 karyawan *startup* berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner daring terkait kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, dan intensi keluar. Data yang diperoleh dianalisis melalui metode PLS-SEM menggunakan perangkat lunak SMART-PLS. Penelitian ini mendukung dua hipotesis: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dan (2) komitmen afektif secara parsial memediasi pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap intensi keluar.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, intensi keluar, startup, mediasi, PLS-SEM*