

INTISARI

Turnover menjadi isu yang menarik dan tidak berhenti dikaji dalam bidang sumber daya manusia. *Turnover* memiliki efek positif apabila hal tersebut diharapkan oleh perusahaan (fungsional *turnover*), namun akan berefek negatif bila karyawan yang keluar secara sukarela tersebut potensial bagi perusahaan (disfungsional *turnover*). Dampak *turnover* yang ditimbulkan adalah munculnya biaya langsung dan biaya tidak langsung yang secara otomatis membebani perusahaan.

Niat pindah kerja dinyatakan sebagai prediktor seberapa besar *actual turnover* nantinya. Sehingga pada penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, kepribadian kesungguhan serta kohesivitas kelompok untuk mengetahui pengaruhnya terhadap niat untuk pindah kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner pada karyawan produksi di CV Sido Dadi dengan populasi 252 orang dan didapatkan data sampel responden 216 orang. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan uji regresi berganda dan uji tambahan yaitu *one way annova* untuk mengetahui perbedaan pengaruh berdasarkan setiap kategori profil (jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja). Kesimpulan dari uji regresi adalah kepemimpinan transformasional, kepribadian kesungguhan serta kohesivitas kelompok memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk pindah kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : *turnover*, niat pindah kerja, kepemimpinan transformasional, kepribadian kesungguhan, kohesivitas kelompok, regresi

ABSTRACT

Turnover has become an interesting issue and continued to be studied in human resources field. Turnover has positive impact if this condition is expected by the company (functional turnover) but will generate negative impact if the employees who resigned on their own will are potential for the company (dysfunctional turnover). Excessive turnover which exceeds more than 10% on each year will cause impact, including the instability of company's performance in general. Another impact caused by turnover is the occurrence of direct and indirect costs which automatically burdening the company.

Turnover intention is determined as the predictor of the amount of actual turnover that will occur in the future. Therefore, three variables were used in this research, namely transformational leadership, conscientiousness personality as well as the group cohesion to discover the impact towards turnover intention.

This research was conducted use questionnaire to employees on production division at CV Sido Dadi with a population of 252 people and obtained data samples of respondents 216 people. In this research, the validity, reliability and classical assumptions were tested. Furthermore, multiple regression and additional tests were carried out, used one way annova to determine differences in influence based on each profile category (such as, gender, age, last education and length of work). The conclusion of the regression test is transformational leadership, conscientiousnessseriousness and group cohesion have a negative impact to the turnover intention both partially and simultaneously.

Keywords: turnover, turnover intention, transformational leadership, conscientiousness personality, group cohesion