

ABSTRAK

Fenomena *turnover* telah menjadi tren dalam dunia industri dan perbankan. Menurut survei yang dilakukan oleh *PricewaterhouseCoopers* (PwC) pada tahun 2014, tingkat *turnover* karyawan di industri perbankan relatif tinggi yang mencapai 15%. *Turnover* akan menjadi masalah besar bagi perusahaan apabila tidak ditangani dengan baik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional pada intensi keluar dengan *work engagement* sebagai variabel pemediasi. Objek penelitian ini adalah Bank BPR Shinta Daya Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang didapatkan langsung dari karyawan Bank BPR Shinta Daya melalui pembagian kuesioner. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dari pengumpulan data, diperoleh 120 responden dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun. Tahap analisis data dilakukan menggunakan software IBM SPSS versi 23. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Selain itu, *work engagement* menjadi variabel pemediasi secara parsial yang dapat mengurangi intensi keluar karyawan. Penelitian ini bermanfaat bagi manajer sumber daya manusia dan organisasi secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional dalam sebuah perusahaan, intensi keluar dapat dikurangi. Kesimpulan yang diperoleh, didukung oleh hasil penelitian bahwa *work engagement* memediasi secara parsial terhadap pengaruh negatif kepemimpinan transformasional pada intensi keluar.

Keywords: *turnover, kepemimpinan transformasional, work engagement.*

ABSTRACT

The *turnover* phenomenon has become a trend within the world of banking and industry. According to the survey done by *PricewaterhouseCoopers* (PwC) in the year 2014, the rate of employees' *turnover* within the banking industry is considered relatively high, being 15%. *Turnover* will become a big problem for the company if not handled accordingly. The purpose of this research is to analyze the influence of transformational leadership on the turnover intention, with *work engagement* being the mediator variable. The object of this research is the BPR Shinta Daya Yogyakarta Bank. The primary source of data for this research is gathered directly from the employees of BPR Shinta Daya Bank in the form of questionnaires. The *purposive sampling* technique is used for the purpose of gathering samples for this research. From the data acquisition method, 120 respondents belonging to the criteria of employees who have worked for the minimum of 1 year are gathered. The data analysis stage is done through the use of the IBM SPSS 23 software. The results of the regression analysis show that transformational leadership affects the turnover intention negatively. Moreover, *work engagement* partially becomes the mediator variable that decreases the turnover intention. The result of this research will benefit human resource managers and organizations as a whole. It can be concluded that improvements made on the transformational leadership within a company can reduce its turnover intention. This conclusion is supported by the result acquired from this research that *work engagement* is partially the mediator towards the negative effect of transformational leadership on the turnover intention.

Keywords: *turnover, transformational leadership, work engagement.*