

ABSTRAK

Skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada *Head Office* PT. Erindo Mandiri ini ditulis oleh Solideo Yosta W.S., 160211100068. Peneliti menemukan permasalahan mengenai bagaimana Gaya kepemimpinan transformasional sendiri mempengaruhi bagaimana sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya agar karyawannya dapat menjalankan visi dan misi perusahaan. Serta tingkat kepuasan kerja yang diukur bagaimana ketepatan serta jumlah upah yang diterima dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan dinilai dari kebanggaan untuk tetap bekerja di *Head Office* PT. Erindo tersebut sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan. Permasalahan yang ada pada *Head Office* PT. Erindo Mandiri adalah tingkat perputaran karyawan yang masih tinggi padahal jumlah karyawan pada *Head Office* PT. Erindo Mandiri masih terbilang sedikit daripada perusahaan air mineral lainnya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda. Jumlah responden sebanyak 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan sebesar -0,519 dan nilai t_{hitung} sebesar -5,021 (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.567 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,365 (3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan sebesar -0.290 dan nilai t_{hitung} sebesar -3,696 (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.354 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,702 (5) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan sebesar -0,373 dan nilai t_{hitung} sebesar -4,776 (6) Tidak terdapat pengaruh mediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap perputaran karyawan melalui komitmen organisasi, sebesar -0,173 dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu -6,846. (7) Tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan melalui komitmen organisasi sebesar -0,102 dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu -0,023

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perputaran Karyawan

ABSTRACT

Thesis with the title *Influence of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Turnover With Organizational Commitment as Mediation Variables in the Head Office of PT. Erindo Mandiri* was written by Solideo Yosta W.S., 160211100068. Researchers found problems regarding how the transformational leadership style itself influences how a leader's attitude towards his employees so that employees can carry out the company's vision and mission. And the level of job satisfaction measured by how accurate and the amount of wages received by the workload carried out by. Organizational commitment to employees is assessed from pride in continuing to work in the Head Office of PT. Erindo is so that it can reduce employee turnover. Problems that exist in the Head Office of PT. Erindo Mandiri is a high employee turnover rate even though the number of employees at PT. Erindo Mandiri is still relatively few compared to other mineral water companies. The study uses a quantitative approach, with multiple linear regression analysis. The number of respondents was 80 people. The results showed that: (1) Transformational leadership style had a negative and significant effect on employee turnover of -0.519 and tcount of -5.021 (2) Transformational leadership style had a positive and significant effect on organizational commitment of 0.567 and tcount of 6.365 (3) Organizational commitment has a negative and significant effect on employee turnover of -0,290 and tcount of -3,696 (4) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment of 0.354 and tcount of 4,702 (5) Job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover of -0,373 and the tcount of -4,776 (6) There is no mediating influence of the transformational leadership style on employee turnover through organizational commitment, of -0,173 with a tcount greater than the table of -6,846. (7) There is no influence of the mediating effect of job satisfaction on employee turnover through organizational commitment of -0.102 with a tcount greater than the table that is -0.023

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Turnover

