

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEINGINAN KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) PADA  
KARYAWAN SWALAYAN BANDUNG SUPER MODEL (BSM) SENGKALING**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Oleh:

**NURUL IZZA TRISNAWATI  
(20612011012)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG**

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEINGINAN KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) PADA  
KARYAWAN SWALAYAN BANDUNG SUPER MODEL (BSM) SENGKALING**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Oleh:

**NURUL IZZA TRISNAWATI**  
(20612011012)

**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG**

**2024**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

*Insya Allah, Taqdeer, Huquq*

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR (TURNOVER  
INTENTION) PADA KARYAWAN SWALAYAN BSM SENGKALING

Disusun oleh : NURUL IZZA TRISNAWATI

NIM : 20612011012

Prodi : MANAJEMEN

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 18 MEI 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Napica, S.E., M.M.)

NIDN. 072 406 8802

Pembimbing,

(Erna Rasmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 071 506 9004

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokerto 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur  
Telp: (0341) 349009 – Kode POS: 65163 Email: [feb@uniramalang.ac.id](mailto:feb@uniramalang.ac.id) Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

**TANDA PENGESAHAN**

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Nurul Izza Trisnawati  
NIM : 20612011012  
HARI : Sabtu  
TANGGAL : 8 Juni 2024  
JUDUL : Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap keinginan keluar (Turnover Intention) pada karyawan swalayan bandung super model (BSM) Sengkaling

**DINYATAKAN LULUS**

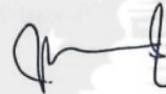
MAJELIS PENGUJI



**R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M.**  
NIDN. 0721087601



**Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.**  
NIDN. 0721088801



**Erna Resmiatini, SMB., M.Sc.**  
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



**Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M.**  
NIDN. 0713047901

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Robbisrohli Sodri Wayassirli Amri Wahlul 'Uqdatanmillisani Yafqohu Qouli*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada*

*Kedua orang tua saya tercinta Ayah Sutomo dan Ibu Indun Sugiarti yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang melangitlkan do'a-do'a baik dan menjadikan motivasi untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja kerasnya,*

*Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk*

*ayah dan ibu<3*

*“Setetes keringat orangtuaku seribu langkahku untuk maju”*

*Tidak lupa juga kepada laptop lenovo ideapad slim 3 yang telah membantu proses pengerjaan laporan serta teman-teman, saudara, sahabat dan pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya.*

*Terkhusus skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk apresiasi kepada*

*diri saya sendiri*

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya pada naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah dari orang lain yang digunakan sebagai syarat memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terbukti ditemukan unsur-unsur menyalin atau meniru, maka saya akan bersedia untuk pembatalan pada skripsi saya, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya. Kemudian pada pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan paling lama dua tahun atau dipidana denda paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Malang, 18 Desember 2023

Yang menyatakan



Nurul Izza Irisnawati

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## ABSTRAK

**Trisnawati, Nurul Izza. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover intention*) Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: Erna Resmiatini S.M.B., M.Sc.)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 50 karyawan swalayan bandung super model (BSM) sengkaling dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0.391 dan  $t_{hitung} 0.866 < t_{tabel} 2.012$ . Komunikasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan signifikansi 0.376 dan  $t_{hitung} 0.894 < t_{tabel} 2.012$ . Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan signifikansi 0.613 dan  $t_{hitung} 0.509 < t_{tabel} 2.012$ . Hasil penelitian berikutnya menunjukkan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai (F) sebesar 2.950 koefisiensi korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0.161 hal ini mengartikan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja menerikan pengaruh besar sebesar 16,1% terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, *turnover intention***

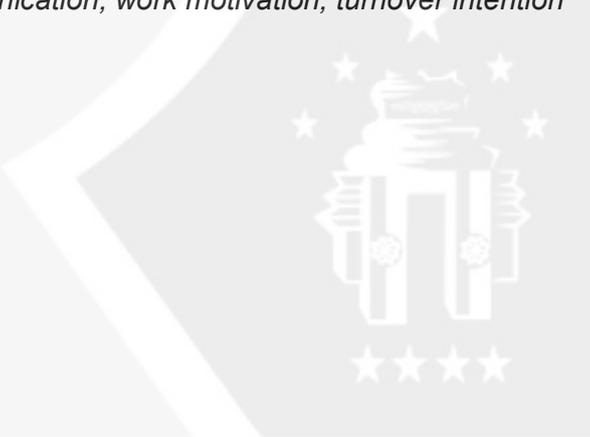
UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## ABSTRACT

**Trisnawati, Nurul Izza. 2024. The Influence of Leadership, Communication and Work Motivation on Turnover Intention among Bandung Super Model (BSM) Sengkaling Supermarket Employees. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Raden Rahmat Islamic University, Malang. (Supervisor: Erna Resmiatini S.M.B., M.Sc.)**

This research aims to determine whether there is an influence of leadership, communication and work motivation on turnover intention. This research uses quantitative research methods with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Data collection was carried out using a questionnaire filled out by 50 employees of the Bandung Super Model (BSM) Sengkaling supermarket using the saturated sampling technique method. The results of this study show that leadership has no effect on turnover intention with a significance value of 0.391 and  $t$  count  $0.866 < t$  table 2.012. Communication has no effect on turnover intention with a significance of 0.376 and  $t$  count  $0.894 < t$  table 2.012. Work motivation has no effect on turnover intention with a significance of 0.613 and  $t$  count  $0.509 < t$  table 2.012. The results of subsequent research show that leadership, communication and work motivation together have an influence on turnover intention with a value ( $F$ ) of 2950, a correlation coefficient ( $R^2$ ) of 0.161, this means that leadership, communication and work motivation have a large influence of 16.1 % of turnover intention.

*Key words: leadership, communication, work motivation, turnover intention*



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR (TURNOVER INTENTION) PADA KARYAWAN SWALAYAN BANDUNG SUPER MODEL (BSM) SENGKALING”** dengan lancar.

Adapun tujuan Penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang, sekaligus menambah wawasan khususnya bagi penulis maupun pembaca pada umumnya.

Adapun dalam proses penyusunan, banyak pihak-pihak yang sangat membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, SE., M. Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas adanya program penulisan proposal skripsi ini.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M., selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan kontribusi berupa

- motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi.
4. Ibu Erna Resmiatini, SMB., M. Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dari awal penulisan sampai diujikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
  5. Bapak/ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan serta menyalurkan ilmunya lewat bangku kuliah dengan sangat baik dan profesional sehingga dapat menjadi bekal bagi penulis.
  6. Bapak H.M Sofiyulloh dan seluruh karyawan swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian ini.
  7. Ucapan terimakasih secara khusus penulis kepada Orangtua pertama yakni Ayahanda Sutomo dan Ibunda Indun Sugiarti serta Orangtua Kedua yakni Ibunyai Hj. Siti Marhamah yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis.
  8. Kakak terhebat Nuur Azizah Amini, Asep Zaenal Muttaqin dan Dadang Saifulloh yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
  9. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Nurlaili Fauziyah S.Pd, Devi Berliana Rizkika S.Pd, Shafira Rahma Putri S.Pd, Akmala Faiqotuz Zahro S.Pd, Ifa Noer Faidah A.Md.Keb dan Amelia S.M yang selalu memberikan saya semangat untuk tetap mengerjakan skripsi saya.
  10. Adik-adik Kamar 34 yang telah memberi motivasi, *support* dan semangat kepada peneliti serta selalu setia mendengarkan curhatan hati peneliti dalam pengerjaan skripsi.
  11. Teman-teman mahasiswa seperjuangan di Prodi Manajemen Universitas

Islam Raden Rahmat Malang yang selalu menyemangati satu sama lain.

12. Kepada seseorang yang jauh disana. Terimakasih telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

13. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang relevan dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan penulisan dimasa mendatang.

Malang, 18 Desember 2023

Nurul Izza Trisnawati

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Empiris.....	8
2.2 Kajian Teori.....	11
2.2.1 Turnover intention.....	11
2.2.2 Kepemimpinan.....	14
2.2.3 Komunikasi.....	16
2.2.4 Motivasi Kerja.....	20
2.3 Hubungan antar variabel.....	23
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	23
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	24
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	25
2.3.4 Pengaruh Antara Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian.....	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	28
3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3.2 Indikator Variabel.....	30

3.3.3 Pengukuran .....	32
3.4 Populasi dan Sampel .....	33
3.5 Sumber Data .....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.7 Teknik Analisis Data .....	36
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	36
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.7.4 Analisis Regresi Liner Berganda .....	39
3.7.5 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji-t) .....	40
3.7.6 Uji Signifikasi Stimultan (Uji-F) .....	40
3.7.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Profil Perusahaan .....	42
4.2 Deskripsi Profil Responden .....	44
4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	48
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	60
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1	: Model Hipotesis Penelitian.....	26
2	: Struktur Organisasi Swalayan BSM Sengkaling .....	44



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hal</b>
Tabel 1	: Penelitian terdahulu .....	8
Tabel 2	: Variabel, Indikator dan Item Penelitian .....	31
Tabel 3	: Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert .....	33
Tabel 4	: Karakteristik Responden jenis Kelamin .....	45
Tabel 5	: Karakteristik Responden Umur .....	46
Tabel 6	: Karakteristik Responden Pendidikan .....	46
Tabel 7	: Karakteristik Responden Masa Kerja .....	47
Tabel 8	: Deskripsi Hasil Skor Empirik .....	48
Tabel 9	: Nama Kategorisasi Empirik .....	49
Tabel 10	: Distribusi Frekuensi Kategori <i>Turnover Intention</i> .....	50
Tabel 11	: Distribusi Frekuensi Kategori Kepemimpinan .....	50
Tabel 12	: Distribusi Frekuensi Kategori Komunikasi .....	51
Tabel 13	: Distribusi Frekuensi Kategori Motivasi Kerja .....	52
Tabel 14	: Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	53
Tabel 15	: Indikator Kepemimpinan .....	53
Tabel 16	: Indikator Komunikasi .....	54
Tabel 17	: Indikator Motivasi Kerja .....	55
Tabel 18	: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1) .....	56
Tabel 19	: Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) .....	56
Tabel 20	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3) .....	56
Tabel 21	: Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	57
Tabel 22	: Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 23	: Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 24	: Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 25	: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60
Tabel 26	: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	61
Tabel 27	: Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t) .....	62
Tabel 28	: Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	63
Tabel 29	: Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal
1	: Lembar Kuesioner .....	80
2	: Data Penelitian .....	82
3	: Analisis Statistik .....	87
4	: Uji Validitas .....	87
5	: Uji Realibilitas .....	90
6	: Uji Multikolinearitas .....	91
7	: Uji Heteroskedastisitas .....	91
8	: Uji Hipotesis .....	92



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Jika sumber daya manusia (karyawan) pada suatu perusahaan dapat dipelihara dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suwatno dan Priansa:2011).

Tidak berhasilnya suatu organisasi dalam melakukan proses pengelolaan perilaku individu akan berujung pada adanya kecenderungan *turnover* dari karyawannya. *Turnover intention* merupakan kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan seperti untuk mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik. Biasanya keputusan untuk berpindah kerja merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Adanya *turnover intention* ini bisa diindikasikan melalui beberapa perilaku seperti mencari-cari informasi tentang pekerjaan lain, absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, pelanggaran terhadap peraturan, peningkatan protes terhadap atasan, atau bahkan perilaku positif yang berbeda dari (Kumbara, 2018)

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. *Turnover intention* diartikan sebagai suatu keinginan untuk melakukan pergerakan karyawan di luar perusahaan yang bersifat permanen (Rahman & Nas, 2013). Menurut Robbins dan Judge (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Suartana dalam Toly (2010) *turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya, karena staf yang direkrut

tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada perusahaan sebagai akibat dari proses pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung, 2012). Hal inilah salah satu penyebab tidak tercapainya target produksi dari perusahaan.

Disamping aspek personal yang dimiliki sumber daya manusia (SDM) tentunya perlu adanya pengembangan dan pengorganisasian SDM yang baik. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu hal penting guna menentukan kinerja SDM itu sendiri. Sehingga SDM mendapatkan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang nantinya diharapkan dapat menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Dewi dan Subudi (2015) menyampaikan bahwa kepemimpinan memiliki kemungkinan erat dengan niat atau perilaku keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Kepemimpinan memuat cara memimpin, mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki pemimpin yang mampu menentukan arah dan cara mengembangkan visi kedepannya dengan menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi tersebut. Hal ini dikarenakan bahwa bawahan bekerja selalu bergantung pada pimpinan (Mangkunegara, 2013). Siaga dalam Sutrisno (2019) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan Terry dalam Sutrisno (2019) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan

memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga menjadi salah satu penyebab *Turnover intention*. Didalam organisasi komunikasi sangat diperlukan antara pimpinan dan anggota. Komunikasi adalah bentuk tukar pikiran yang dilakukan oleh pemimpin dan karyawan. Menurut Saputra dalam penelitian Sudrajat (2021) komunikasi adalah sarana untuk menyampaikan dan membagi tugas didalam perusahaan, serta solusi bagi menurunnya kepuasan kerja karena perilaku seseorang bisa dipelajari melalui caranya berkomunikasi. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama, dan kepuasan kerja. Jika gaya manajemen digunakan dengan benar untuk mengelola karyawan yang ada, maka karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Hal lain yang menyebabkan terjadinya *Turnover intention* adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan Perusahaan atau Organisasi, ada beberapa mengapa alasan mengapa motivasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen antara lain, motivasi kerja yang tinggi, membuat pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi angka absensi (bolos) karena malas, membuat karyawan merasa betah (senang) bekerja, tiga hal ini akan memperkecil kemungkinan karyawan untuk pindah kerja ke tempat lain (Tohardi, 2010:426).

Pendapat mengenai motivasi menurut para ahli Nurthjahjani (2012) menyatakan motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dan kepemimpinan atasan, Dimana kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu

kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Apabila dalam suatu swalayan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Hal ini bisa disebabkan juga karena kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang masih kurang selama bekerja di swalayan tersebut.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari salah satu karyawan swalayan BSM yang bernama Ahmad Wildan Fahlevi, sumber beberapa alasan yang menyebabkan karyawan tidak betah bekerja di swalayan adalah karena merasa tidak cocok dengan jam kerja yang over atau lebih dan terkadang merasa tertekan karena pekerjaannya yang tidak sesuai dengan *jobdesk* atau tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi. Tidak semua dari atasan bisa menampung keluhan dari bawahannya dan juga tidak semua bawahan bisa mengadukan tentang masalah pekerjaan kepada atasannya, dan juga tidak semua atasan punya kemauan untuk mendengar, karena kebanyakan atasan lebih mementingkan hasil daripada proses.

Berdasarkan pada paparan permasalahan diatas, dengan demikian penulis perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *Turnover intention*, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja. Berdasarkan paparan

diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Keinginan Keluar (*Turnover intention*) Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling?
- b. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling?
- c. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling?
- d. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan pada latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling.
- b. Untuk Menganalisis Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling.
- c. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling.

- d. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini antara lain adalah:

- a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi penulisan dan bahan bacaan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.

- b. Secara praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan agar hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan strategi yang tepat untuk mengurangi *turnover intention* pada Karyawan Swalayan Bandung Super Model (BSM) Sengkaling.