

Intervensi konseling terhadap kepemimpinan untuk menurunkan intensi Turnover pada PT. AI = Counseling intervention on leadership to decrease turnover intention on PT. AI

Anggie Tiara Ardhanawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20302935&lokasi=lokal>

Abstrak

Faktor atasan langsung merupakan salah satu penyebab terjadinya ketidakpuasan pada karyawan, dan ketidakpuasan dapat mengarah pada keluarnya karyawan dari perusahaan (Muchinsky, 1979). Sedangkan intensi turnover merupakan suatu alat prediksi paling tepat terhadap perilaku turnover (Griffeth et al., 2000 dalam Tsui & Hung, 2005). Individu yang menganggap kepemimpinan atasannya sesuai harapan lebih memiliki keterikatan serta lebih menghargai pekerjaannya dan oleh karena itu memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi (Hamstra et al., 2011). PT AI merupakan sebuah perusahaan tambang yang mengalami permasalahan yaitu meningkatnya persentase turnover dari tahun ke tahun, oleh karena itu peneliti ingin mencari tahu apakah terdapat hubungan permasalahan tersebut dengan kepemimpinan para atasan di PT AI.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur persepsi bawahan akan atasannya dan Withdrawal Cognition Questionnaire untuk mengukur intensi turnover yang dimiliki para bawahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dengan intensi. Setelah mendapatkan hasil tersebut, peneliti melakukan intervensi berupa pemberian konseling feedback pada atasan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional pada atasan.

.....Supervisor is a factor that can influence employee's dissatisfaction, and employee dissatisfaction can lead to employee turnover (Muchinsky, 1979). While Intentions is a strong predictor of turnover (Griffeth et al., 2000 dalam Tsui & Hung, 2005). Individuals who perceived a fit between their hopes and their supervisors' leadership styles tend to have a higher commitment to their job and a better appreciation of their job, thus have a lower turnover intention (Hamstra et al., 2011). PT AI is a coal mining company who is facing turnover problem, the percentage of turnover is increasing year by year. Thus, this paper research intend to discover whether there is a relation between leadership and turnover intentions among employees. This research use the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) to measure leadership and Withdrawal Cognition Questionnaire to measure turnover intentions. The results shows that there is negative relation between transformational leadership and turnover. After getting the result, an intervention on leadership is conducted to increase the transformational characteristic on leaders.