

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK NAGARI KANTOR  
PUSAT KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program  
Studi Manajemen Universitas Negeri Padang



Disusun Oleh :

SASKIA TRI ADELLA

19059044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
DI BANK NAGARI KANTOR PUSAT KOTA PADANG**

Nama : Saskia Tri Adella  
Nim/TM : 19059044/2019  
Departemen : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

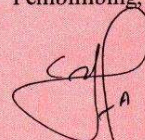
Padang, November 2023

**Disetujui Oleh:**  
Ketua Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, SE, M.Si  
NIP. 19720902 199802 1 001

**Mengetahui,**  
Pembimbing,



Chichi Andriani, SE, M.M  
NIP. 19840107 200912 2 003



**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI BANK NAGARI  
KANTOR PUSAT KOTA PADANG**

NAMA : SASKIA TRI ADELLA  
NIM/BP : 19059044/2019  
DEPARTEMEN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS


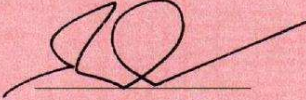
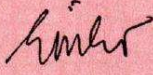
Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji

Departemen Manajemen (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Padang, November 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Chichi Andriani, SE, M.M	Ketua	
Okki Trinanda, SE, M.M	Anggota	
Rini Sarianti, SE, M.Si	Anggota	



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saskia Tri Adella  
NIM/TM : 19059044/2019  
Departemen : Manajemen S1  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Olo, Nanggalo  
No. Hp/Telp : 082375695349  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan masalah, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Pada karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan didalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua prodi.

Padang, November 2023

Penulis,



Saskia Tri Adella  
NIM.19059044

## ABSTRAK

**Saskia Tri Adella (2019/19059044)** : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang**

**Dosen Pembimbing** : **Chichi Andriani, S.E, M.M**

**Tujuan-** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. (2) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. (3) Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. (4) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang melalui *Employee Engagaement*.

**Metodologi-** Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang yang berjumlah 240 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin* yaitu berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan *software SmartPLS4* .

**Hasil-** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. (2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. (3) *Employee Engagement* Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. (4) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang.

**Kata Kunci:** **Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*, *Turnover Intention***

## ABSTRACT

**Saskia Tri Adella (2019/19059044)** : **The Influence of Transformational Leadership on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediating Variable for Bank Nagari Employees, Padang City Head Office**

**Dosen Pembimbing** : **Chichi Andriani, S.E, M.M**

**Objective-** This research aims to analyze: (1) The influence of transformational leadership on turnover intention among employees of Bank Nagari, Padang City Head Office. (2) The influence of transformational leadership on Employee Engagement among Bank Nagari employees, Padang City Head Office. (3) The influence of Employee Engagement on Turnover Intention among Bank Nagari employees, Padang City Head Office. (4) The influence of transformational leadership on turnover intention among Bank Nagari employees, Padang City Head Office through Employee Engagement.

**Methodology-** This research is causal research. The population in the research is all employees of Bank Nagari, Padang City Head Office, totaling 240 people. Meanwhile, the number of samples used in this research was determined using the Slovin formula, namely 150 people. The data collection techniques used are questionnaires and documentation. Analysis technique using SmartPLS4 software.

**Results-** The results of this research show that: (1) Transformational Leadership has a negative and significant effect on Turnover Intention among Bank Nagari employees, Padang City Head Office. (2) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Engagement among Bank Nagari employees, Padang City Head Office. (3) Employee Engagement has a negative and significant influence on Turnover Intention among Bank Nagari employees, Padang City Head Office. (4) Transformational Leadership has a negative and significant effect on Turnover Intention with Employee Engagement as a mediating variable for Bank Nagari employees, Padang City Head Office.

**Kata Kunci: Transformational Leadership, Employee Engagement, Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi Pada Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan dan penelitian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada:

1. Ibuk Chici Andriani, S.E, MM. selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penguji 1 dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Rahmiati, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Dr, Syahrizal, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas ekonomi Universitas negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Seluruh staf dan karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitiandi Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang.
11. Teristimewa kedua orang tua tercinta Bapak Saide dan Ibu Mawarni, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya. Terima kasih atas cinta, doa, dorongan dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat meraih semua ini.
12. Teman-teman jurusan Manajemen 2019, terkhusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat dituliskan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulisyang lain dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, Oktober 2023

Penulis





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
<b>BAB II</b>	<b>11</b>
<b>KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori	11
<b>BAB III</b>	<b>39</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian	39
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	40
D. Jenis dan Sumber Data	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	45

G. Instrumen Penelitian	47
H. Teknik Analisis Data	49
<b>BAB IV</b>	<b>57</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	61
C. Analisis Data	70
<b>BAB V</b>	<b>88</b>
<b>PENUTUP</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
C. Keterbatasan	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>100</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Data Turnover Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang dari tahun 2018-2022	2
Tabel 2. Gap Research	4
Tabel 3. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang	40
Tabel 5. Rekapitulasi Sampel Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang	42
Tabel 6. Variabel dan Indikator Penelitian	48
Tabel 7. Daftar Skor Setiap Pertanyaan	49
Tabel 8. Tingkat Capaian Responden	52
Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 10. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 11. Deskripsi Responden Berdasarkan Status	63
Tabel 12. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 13. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Turnover Intention	66
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	68
Tabel 16. Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i>	69
Tabel 17. Hasil Analisis Square Root of Average (AVE)	73
Tabel 18. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha	73
Tabel 19. Hasil Analisis R-Square	74
Tabel 20. Hasil Path Coefficients metode PLS Pengaruh Langsung	75
Tabel 21. Hasil Path Coefficients metode PLS Pengaruh Tidak Langsung	78

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Kerangka Konseptual	34
Gambar 2. Logo Bank Nagari	59
Gambar 3. Outer Model	72

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Surat Observasi dan Penelitian	101
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 3. Tabulasi Data	103
Lampiran 4. Karakteristik Responden	108
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Variabel	120
Lampiran 6. <i>Outer Model</i>	121
Lampiran 7. <i>Outer Loading</i>	124
Lampiran 8. Hasil Uji PLS	125



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan berharap dapat mencapai tujuannya secara optimal dan bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan dan pemegang saham. Dalam pelaksanaannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi atau manajemen. Peristiwa yang sering terjadi dalam sistem manajemen sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah perilaku karyawan itu sendiri. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah *turnover intention*, yang merujuk pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya.

*Turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar oleh pekerja untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda sebagai alternatif, sedangkan *turnover* mengacu pada pergerakan pekerja untuk meninggalkan tempat kerja (Abdillah, 2012). *Turnover* yang terjadi di perusahaan akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan seperti karyawan yang mulai malas dalam melakukan pekerjaan, menunda pekerjaan, terlambat sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi maka dapat melakukan upaya-upaya guna mengurangi *turnover intention* tersebut.

Bank Nagari adalah bank milik pemerintah daerah Sumatra Barat yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Bank Nagari merupakan nama lain dari Bank Pembangunan Daerah Sumbar, mempunyai tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sebagaimana tujuan perbankan di Indonesia adalah “menunjang pelaksanaan pembangunan nasional untuk meningkatkan pemerataan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat” (Menurut UU No. 10 Tahun 1998).

*Turnover Intention* merupakan salah satu permasalahan yang di alami oleh Bank Nagari Kantor Pusat, dimana setiap tahunnya banyak ditemukan karyawan yang keluar masuk dari Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang. Untuk mengetahui tingkat *turnover* perusahaan, berikut tabel *turnover* karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang.

**Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang dari tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan (1)	Karyawan Keluar (2)	Persentase% (3) $(3) = \frac{(2)}{(1)} 100\%$
2018	272	52	19%
2019	249	57	24%
2020	264	42	17%
2021	248	20	8%
2022	240	26	11%

*Sumber: Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang (2023).*

Berdasarkan hasil perhitungan data karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang dari tahun 2018 – 2022, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang mengalami kondisi naik turun. Dari tahun 2018 tingkat *turnover* pada bank nagari kantor pusat sebesar 19%. Pada tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi sebesar 24%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi sebesar 17%. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 *turnover* perusahaan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang menunjukkan penurunan menjadi 8% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan kembali menjadi sebesar 11%.

Menurut Sukamto et al., (2014) tingkat *turnover* yang normal berkisar 5% sampai dengan 9% dari jumlah karyawan keseluruhan, sedangkan tingkat *turnover* dapat dikatakan tinggi apabila tingkat *turnover* mencapai 10% atau lebih. Dari data *turnover* Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang dari 2018 sampai 2022 mencapai tingkat *turnover* yang dapat dikatakan cukup tinggi dikarenakan tingkat *turnover* karyawan mencapai 24%.

Griffeth dan Hom (2000) mengemukakan bahwa ada beberapa penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Bawdy dan Manal, 2014).



Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Prasetya & Dewi, (2019) Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kesetiaan karyawan dan rasa hormat kepada pimpinan serta bawahan akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain pemimpin dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerjanya (Solechah dan Utami, 2013).

Fenomena mengenai *turnover intention* juga dijelaskan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun masih terdapat perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, dapat dilihat dari tabel *research gap* sebagai berikut:

**Tabel 2. Gap Research**

Penelitian	Hasil	Gap Research
M.A. Gyunsare (2016)	<i>Transformational leadership</i> berpengaruh netative signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i> masih terjadi perbedaan antara
Dewi, N.K.N.C. & Subudi, I.M., (2015)	Kepemimpinan transformasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	
Vania R. (2021)	Transformational leadership berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	
Samad et al. (2021)	Kepemimpinan transformasional berhubungan negatif signifikan	

	dengan <i>turnover intention</i> karyawan	penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya
A.S. Yani (2017)	Kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i> adalah positif dan signifikan	
Hidayat et al. (2021)	Kepemimpinan transformasional berhubungan positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan	
Saklit (2017)	Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> secara langsung	
Sammuel et al. (2022)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	

Berdasarkan *research gap* dari beberapa penelitian tersebut dimana terjadi perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan, maka perlu dilakukan kajian ulang tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan dengan objek penelitian kantor bank nagari pusat Kota Padang.

Untuk meminimalisir *Turnover Intention* karyawan, perusahaan perlu menciptakan rasa keterlibatan kerja kepada karyawan atau yang disebut dengan *Employee engagement*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Chairiza et al., (2018) yang menyatakan bahwa *Employee engagement* dapat menurunkan intensitas turnover pada perusahaan. *Employee engagement* merupakan hal yang penting ada bagi setiap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan adanya *Employee engagement* pada pegawai akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

*Employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas kerja yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

*Employee engagement* dapat didorong melalui gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Wikantia (2020), Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik sehingga menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja Ningrum et al., (2020). Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* terhadap pekerjaannya adalah cara perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik di dalam perusahaan (Dayona dan Rinawati, 2016)

Berdasarkan fenomena karyawan yang muncul dapat merusak atau mengganggu stabilitas perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan yaitu seringnya karyawan meninggalkan perusahaan (*turnover*). Tradisi keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain mulai muncul disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, tawaran gaji perusahaan lain yang lebih besar, ketidakcocokan dengan manajer, kurangnya rasa keterlibatan kerja karyawan, dan lain-lain. Sebenarnya hal tersebut dapat diminimalisir oleh perusahaan agar dapat menekan tingginya *turnover*.

Dari permasalahan tingginya tingkat *turnover* karna kenaikan dari *turnover intention* karyawan perusahaan akan menjadi permasalahan serius apabila Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang tidak memperhatikannya. Dari beberapa uraian



diatas, untuk membuktikan apakah Kebijakan baru dari Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang pada tahun 2022 dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dapat berpengaruh baik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* secara spesifik yakni mengenai pembahasan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa variabel masalah sebagai berikut:

1. Secara umum tingkat *turnover intention* karyawan di kantor pusat Bank Nagari termasuk dalam kategori cukup tinggi
2. *Turnover Intention* yg berdampak negatif bagi perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun keterampilan karyawan.
3. Karyawan mulai malas dalam melakukan pekerjaan seperti menunda pekerjaan, terlambat sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini

dengan variabel yang diduga erat kaitannya dengan *Turnover Intention* pada Bank Nagari Kantor Pusat yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh *Employee engagement* terhadap *turnover intention*.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh *Employee Engagement*?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah *Employee Engagement* memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover Intention* ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement*
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*
3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

4. Pengaruh *Employee Engagement* dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover Intention*

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan tolak ukur bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan tentang kepemimpinan transformasional, *Employee Engagement* dan *turnover intention*.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan untuk menambah pengalaman yang penting dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia

#### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan tambahan informasi tentang kepemimpinan transformasional, *Employee Engagement* dan *turnover intention* untuk mencari solusi dari

permasalahan yang ada pada perusahaan. Studi ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek sumber daya manusia secara tepat dan lebih baik. Serta memberikan wawasan dan pemahaman kepada perusahaan tentang kepemimpinan transformasional, *Employee Engagement* dan *turnover intention*.