

# **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Media si Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif (Studi PadaWs Warung Steak di Karesidenan Surakarta)**

**Mega Wandani <sup>1</sup>, Sinto Sunaryo <sup>2</sup>**

Universitas Sebelas Maret, Magister Bisnis dan Ekonomi Ir. Sutami

No.36, Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [megawandani02@gmail.com](mailto:megawandani02@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to examine the effect of transformational leadership on turnover intention and OCB by considering the role of psychological empowerment and affective commitment. Conducted at WS Warung Steak, this study involved 121 participants. For the analysis of this study using SEM-PLS with SmartPLS version 3.0. The finding of this study is that transformational leadership has a significant negative effect on turnover intention. Transformational leadership has a positive effect on employee OCB behavior. Transformational leadership has a significant positive effect on psychological empowerment. Transformational leadership has a significant positive effect on affective commitment. Psychological empowerment has a significant positive effect on employee OCB behavior. Psychological empowerment has a significant negative effect on turnover intention. Affective commitment has a positive and significant effect on OCB. OCB behavior of employees has a negative influence on turnover intention. Psychological empowerment mediates the relationship between transformational leadership on employee OCB. Psychological empowerment has been shown to mediate the effect of transformational leadership on turnover intention. Affective commitment mediates transformational leadership in OCB. Further research is recommended to develop further research on the relationship of transformational leadership to turnover intention and OCB by considering other variables in order to obtain more in-depth results.

**Keywords:** *Transformational Leadership, Turnover Intention, Affective Commitment, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention dan OCB dengan mempertimbangkan peran pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif. Dilakukan di WS Warung Steak, penelitian ini melibatkan 121 peserta. Untuk analisis penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS versi 3.0. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku OCB karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap

---

Received September 07, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 16, 2022

\* Mega Wandani, [megawandani02@gmail.com](mailto:megawandani02@gmail.com)

komitmen afektif. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Pemberdayaan psikologis berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perilaku OCB karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional pada OCB karyawan. Pemberdayaan psikologis telah terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada niat berpindah. Komitmen afektif memediasi kepemimpinan transformasional dalam OCB. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention dan OCB dengan mempertimbangkan variabel lain agar diperoleh hasil yang lebih mendalam.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Turn over Intention, Komitmen Afektif, Pemberdayaan Psikologis, Organizational Citizen ship Behavior (OCB)

## **LATAR BELAKANG**

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian adalah gaya kepemimpinan transformasional (Saira et al., 2020; Lee et al., 2018; Pradhan et al., 2017). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan seorang manajer atau supervisor untuk memperluas dan meningkatkan tujuan pengikut dengan memotivasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikut untuk tampil melebihi harapan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja (Dvir et al., 2002). Di dalam organisasi terdapat tantangan yang signifikan berupa: turn over intention (Mengeras dkk., 2018). Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk tetap tinggal atau pindah dari organisasi (Lum et al., 1998). Turnover intention dapat menjadi masalah serius jika organisasi tidak mampu menjaga kenyamanan karyawan (Robbins dan Judge, 2007). Semakin tinggi turnover intention suatu perusahaan maka semakin tinggi pula biaya yang harus dikeluarkan, baik biaya rekrutmen maupun pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Chiang et al., 2010).

Selain masalah turnover, perusahaan juga perlu meningkatkan perilaku OCB yang sepenuhnya memanfaatkan sumber daya manusia yang langka (Abdulrab dkk., 2018). Karyawan yang memiliki OCB tinggi dianggap sebagai indikator penting kinerja karyawan yang positif (rusadkk., 2017). Saleem dkk., (2017) berpendapat bahwa pemberdayaan psikologis merupakan jalur penting untuk OCB. Beberapa penelitian telah

menunjukkan bahwa karyawan yang diberdayakan secara psikologis cenderung tidak meninggalkan organisasi (de Klerk dan Stander, 2014 ; Alqatawenh, 2018).

Penelitian ini merupakan hasil pengembangan penelitian Saira (2020) yang membahas tentang peran mediasi pemberdayaan psikologis dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, OCB, dan turnover intentions. Temuan penelitian Saira et al., (2020) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan dengan menumbuhkan pengambilan keputusan partisipatif sehingga mendorong karyawan untuk memahami proses organisasi sehingga dapat mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian Saira (2020), memiliki konsep yang terbatas sehingga disarankan untuk menambahkan indikator lain sehingga penelitian ini menggunakan penelitian pengembangan (Lee, 2018). Hasil penelitian Lee, (2018) menunjukkan bahwa selain mempengaruhi pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi komitmen afektif. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Gyensare, 2016).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Pertukaran Sosial (SET)**

Teori pertukaran sosial dikembangkan oleh sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), Peter Blau (1964), dan psikolog John Thibaut dan Harold Kelley (1959). Menurut Blau (1964) ada dua syarat yang harus dipenuhi oleh individu dalam pertukaran sosial, yaitu perilaku harus berorientasi pada tujuan yang hanya dapat dicapai melalui interaksi dengan orang lain dan perilaku harus ditujukan untuk memperoleh sarana untuk mencapainya. tujuan - tujuan ini. Tujuan yang dimaksud dapat berupa imbalan ekstrinsik seperti uang, jasa, dan barang serta tujuan intrinsik seperti kasih sayang, kehormatan, dan pujian (Blau, 1964). Homans dalam Margaret M. Poloma menjelaskan pentingnya proposisi nilai pertukaran sosial meliputi; proposisi sukses, stimulus, nilai (deprivation - satiation), dan approval-agression (persetujuan agresi)

sebagai parameter objektif untuk memahami kerangka hubungan dan perilaku sosial manusia (Poloma, 2000). Dalam penelitian ini, Social Exchange Theory (SET) berfokus pada dua proses psikologis melalui peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan OCB karyawan dengan mekanisme sikap dan relasional yang menunjukkan hubungan dua arah antara pemimpin dan pengikut. (Nohe dan Hertel, 2017). Penelitian ini menerapkan teori pertukaran sosial untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi positif terhadap perilaku karyawan seperti mengurangi turnover intention dan meningkatkan OCB melalui pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif (Saira et al., 2020; Lee et al., 2018; Manoppo, 2020).

### **Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melampaui apa yang mereka pikirkan sebelumnya (Bass dan Yukl 2010). Kepemimpinan transformasional dapat membuat seorang karyawan mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok dan organisasi secara keseluruhan (Bass et al, 2003; Yukl, 2006). Sehingga setiap organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal ini sebagai pengikut, dan memfasilitasi mereka untuk mengatur dan menyelesaikan tugas dalam rangka mewujudkan tujuan strategis organisasi (Fitzgerald dan Schutte, 2010).

### **Pemberdayaan Psikologis**

Pemberdayaan adalah teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Conger dan Kanungo, 1988 ; Spreitzer, 1999). Pemberdayaan psikologis dapat dikaitkan dengan bagaimana individu atau karyawan mempersepsikan posisinya di lingkungan kerja dan bagaimana mereka dapat berkontribusi pada lingkungan kerja. organisasi (Spreitzer, 1999) Dalam Rappaport & Seidman (2000) dijelaskan bahwa partisipasi, kontrol dan kesadaran kritis adalah aspek yang paling penting dari pemberdayaan.

Pemberdayaan psikologis ditempat kerja akan terbentuk melalui interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya (Lee, Weaver dan Hrostowski, 2011). Dengan demikian, pemberdayaan psikologis dipandang sebagai seperangkat kognisi yang memperkuat keyakinan karyawan bahwa mereka kompeten ditempat kerja, mampu bertindak secara efektif dan memiliki kendali atas keputusan mereka (Lee, Weaver, & Hrostowski, 2011). Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai konstruksi motivasi yang diwujudkan dalam empat bentuk kognisi, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

### **Komitmen Afektif**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kesepakatan antara individu yang mengikat dan mengarah pada tujuan organisasi secara keseluruhan (Robbins, 1996). Menurut Meyer dan Allen (1990), komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional yang teridentifikasi dari karyawan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (berdasarkan perasaan atau emosi positif terhadap organisasi). Komitmen afektif mengacu pada kekuatan keinginan orang untuk terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka mempersepsikan nya secara positif dan setuju dengan tujuan dan nilai yang mendasarinya (Greenberg, 2011). Secara umum dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berfokus pada sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi. Indikator komitmen afektif berdasarkan teori Meyer dan Allen (2001) antara lain :

Keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Loyalitas pada organisasi

Kesediaan untuk menggunakan upaya demi kepentingan organisasi

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, suatu pendekatan yang menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel yang kemudian diukur dengan instrumen sehingga total data dapat dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2014).

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian sensus. Berdasarkan Lavrakas (2008), penelitian sensus digunakan untuk mencatat semua elemen dalam suatu kelompok atau seluruh populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan WS Warung Steak di Surakarta yang berjumlah 121 orang. Seluruh karyawan Warung Steak WS menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada narasumber di lokasi kerja. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian: Bagian pertama adalah pendahuluan singkat terkait kuesioner, profil peneliti, dan tujuan penelitian. Bagian kedua membahas tentang identitas peserta, meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Bagian terakhir terdiri dari indikator kepemimpinan transformasional, keinginan berpindah, OCB, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif.

Selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan SEM-PLS. Ini adalah metode umum untuk mengukur hubungan antar variabel (Hair, 2017). Analisis dilakukan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kepemimpinan transformasional pada turnover intention berpengaruh negatif signifikan diperoleh nilai p-value sebesar  $0,001 (< 0,05)$  dan nilai koefisien (kolom Original Sample)  $-0,325$  sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan pada turnover intention. Hal ini berarti ketika seorang pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang dicirikan oleh seorang pemimpin yang mampu memotivasi, mendorong, dan memberikan kepercayaan kepada pengikut untuk bekerja melebihi harapan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional tersebut terbukti dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Penerapan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi perilaku positif karyawan dengan memotivasi, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta menanamkan kepercayaan diri. Sikap pemimpin WS Warung Steak yang adil, jujur, memiliki pemikiran terdepan dalam menganalisis dan mengkonsepualkan masalah yang mengarah pada solusi terbaik. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional pemimpin WS Warung Steak dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan WS Warung Steak.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kepemimpinan transformasional pada OCB berpengaruh positif signifikan diperoleh nilai p-value sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai koefisien (kolom Original Sample) sebesar 0,274 sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan transformasional pengaruh positif signifikan pada OCB karyawan. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan WS Warung Steak untuk berperilaku OCB yaitu dengan melakukan kegiatan diluar tugas pokok kerja. Perilaku OCB karyawan WS Warung Steak diantaranya membantu rekan kerja yang tidak dapat hadir dan rekan kerja yang memiliki tugas berat. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan WS Warung Steak.

Gaya kepemimpinan transformasional pemimpin WS Warung Steak dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemilik WS Warung Steak dengan memotivasi, menginspirasi, dan mendorong pengikut untuk bekerja melebihi kemampuan dengan mendorong karyawan untuk berperilaku melebihi dari tugas pokok sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan. Perilaku OCB tersebut diantaranya membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan serta meyakini bahwa segala pekerjaan yang mereka kerjakan akan mendapatkan balasan yang setimpal. Pemimpin WS Warung Steak mewajibkan karyawan untuk menerapkan visi dan misi perusahaan serta memotivasi karyawan guna membentuk keyakinan dan tujuan demi kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Pemberdayaan Psikologis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel kepemimpinan transformasional pada pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan diperoleh nilai  $p$ -value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien (kolom Original Sample) sebesar 0,370, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan pada pemberdayaan psikologis. Hal ini berarti ketika seorang pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang dicirikan oleh seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan kepercayaan kepada karyawan maka akan membuat karyawan merasa menjadi bagian penting pada organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional tersebut terbukti dapat memberikan makna dan kepercayaan diri karyawan tentang kemampuan yang mereka miliki.

Dalam penelitian ini karyawan WS Warung Steak memiliki keyakinan bahwa mereka berkompeten dalam pekerjaan, mampu bertindak efektif dan memiliki kendali atas keputusan yang mereka buat. Serta karyawan WS Warung Steak menganggap penting pekerjaan yang mereka miliki dan peduli dengan apa yang terjadi dalam organisasi sehingga muncul rasa memiliki organisasi. Pemimpin WS Warung Steak selain bersikap adil, jujur, dan memotivasi karyawan juga kerap memuji sikap karyawan dan selalu optimis bahwa WS Warung Steak menjadi seperti saat ini berkat bantuan semua karyawan. Sikap pemimpin WS Warung Steak tersebut membuat karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi dan membuat karyawan rela mengorbankan kepentingan individu demi kepentingan organisasi yang dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadikan karyawan mandiri, percaya diri, aktif, dan memiliki tanggung jawab.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan variabel kepemimpinan transformasional pada komitmen afektif berpengaruh positif signifikan diperoleh nilai  $p$ -value sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien (kolom Original Sample) sebesar 0,375. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan pada komitmen afektif. Dalam hal ini ketika pemimpin WS Warung Steak menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan kepercayaan



diri kepada karyawan maka akan tumbuh ikatan emosional yang kuat, identifikasi diri pada organisasi, serta merasa terlibat pada setiap peristiwa dalam organisasi.

Dari hasil yang didapat pada penelitian ini bahwa karyawan WS Warung Steak memiliki perasaan yang nyaman, aman, dan bangga bekerja pada WS Warung Steak sehingga membuat karyawan merasa ikut memiliki organisasi. Masalah yang terjadi dalam organisasi juga menjadi masalah bagi karyawan yang membuat adanya pengalaman suka dan duka bekerja di W S Warung Steak. Pemimpin WS Warung Steak kerap memberikan arahan, motivasi, dan contoh langsung kepada karyawan sehingga karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dan melekat pada diri seseorang guna mengidentifikasi dan melibatkan diri dengan organisasi sehingga individu tersebut tetap setia dan bertahan pada WS Warung Steak.

#### 5. Pengaruh pemberdayaan psikologis pada OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel pemberdayaan pada OCB berpengaruh positif signifikan diperoleh nilai p-value sebesar 0,009 ( $> 0,05$ ) dan nilai koefisien (kolom Original Sample) sebesar 0,266. Sehingga dapat dikatakan variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan pada OCB karyawan WS Warung Steak. Dalam hal ini pemberdayaan psikologis membuat karyawan memiliki makna, kompetensi diri, penentuan nasib sendiri, dan dampak yang diperoleh pada organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan WS Warung Steak.

Temuan hasil dari penelitian ini bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh berpengaruh positif signifikan pada OCB karyawan WS Warung Steak. Pemberdayaan secara psikologis diantaranya dengan meningkatkan kemampuan serta memiliki kontrol pada pekerjaan di WS Warung Steak dimana karyawan bisa mengembangkan kemampuan serta mengontrol pekerjaan sendiri dengan ketentuan sesuai SOP dan memiliki tanggung jawab kepada atasan (supervisor). Karyawan WS Warung Steak yang telah diberdayakan secara psikologis mengklasifikasikan OCB sebagai bagian dari pekerjaan mereka sehingga bekerja diluar tugas pokok dan saling membantu antar rekan kerja akan meningkatkan kemampuan dan memiliki kontrol pada pekerjaan mereka.

#### 6. Pengaruh pemberdayaan psikologis pada turnover intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai p-value sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien (kolom Original Sample) sebesar -0,292 sehingga dapat dikatakan pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif signifikan pada turnover intention. Pemberdayaan psikologis membentuk keyakinan bahwa keterampilan dan kompetensi diri karyawan bermakna serta berdampak pada organisasi sehingga dapat meminimalisir turnover intention. Penurunan turnover intention dapat terjadi ketika karyawan merasa diberdayakan, dimotivasi, dan dihormati sehingga peran pemberdayaan psikologis membuat karyawan tetap bekerja pada WS Warung Steak.

Dari hasil yang didapat pada penelitian ini bahwa karyawan WS Warung Steak yang diberdayakan secara psikologis memiliki kemungkinan kecil meninggalkan organisasi karena mereka merasa dihormati, dimotivasi, dan diberdayakan. Pemberdayaan psikologis pada WS Warung Steak menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan guna mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meminimalisir tingkat turnover intention karyawan WS Warung Steak.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji hipotesis, maka penelitian ini dapat disimpulkan. Pertama, kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kedua, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku OCB karyawan. Ketiga, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Keempat, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Kelima, pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Keenam, pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Ketujuh, komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kedelapan, Perilaku OCB karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Kesembilan, pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional pada OCB karyawan. Kesepuluh, Pemberdayaan psikologis telah terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan

transformatif pada niat berpindah. Kesebelas, komitmen afektif memediasi kepemimpinan transformatif dalam OCB.

## **SARAN**

- a. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian pada sektor yang lain seperti government sector, private sector atau small medium enter prise.
- b. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk melengkapi metode survey dengan melakukan wawancara langsung kepada responden pada saat penyebaran kuesioner sehingga informasi yang didapat lebih akurat.
- c. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan menggunakan desain survei longitudinal sebagaimana disampaikan oleh (Saira et al., 2020)

## **DAFTAR REFERENSI**

Avolio, B J, Bass, B M, Jung, D I, 1999. Menelaah kembali komponen kepemimpinan transformatif dan transaksional menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire. Jurnal psikologi kerja dan organisasi 72, 44 1– 462.

Ayinde, A. & Adedoye, A., (2012). Persepsi karyawan tentang kemajuan karir dan niat berpindah di antara pekerja bank di wilayah pemerintah pusat dan daerah Ife, negara bagian Osun. Jurnal penelitian dalam psikologi organisasi dan studi pendidikan, vol. 1(6), hlm. 353 -360

Babcock-Roberson, M E dan Strickland, OJ (2010), "Hubungan antara kepemimpinan karismatik, keterlibatan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi", Jurnal Psikologi, Vol. 144 No. 3, hal. 313 -326.

Bass, BM, Avolio, BJ, Jung, D I, Berson, Y., 2003. Memprediksi Kinerja Unit dengan Menilai Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional. Jurnal psikologi terapan 88, 207 –218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>

Bass, BM, Riggio, RE, 2006. Kepemimpinan transformatif, edisi ke-2. ed. L.Erlbaum Associates, Mahwah, NJ

- Bass, BM, Waldman, DA , Avolio, B J, Bebb, M., 198. Kepemimpinan Transformasional dan Efek Domino Jatuh. Studi kelompok & organisasi 12, 73–87. <https://doi.org/10.1177/105960118701200106>
- Burton L dan Welty-Peachey J. Budaya organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja. J Olahraga Antar Perguruan Tinggi 2014 ; 7:153 –174
- Chen, H.M ., Lin, K .-J., 2003. Pengukuran modal manusia dan pengaruhnya terhadap analisis laporan keuangan. Jurnal manajemen internasional 20, 470.
- Chiang, FF, Birch, TA , & Kwan, HK (2010). Peran moderat dari kontrol pekerjaan dan praktik keseimbangan kehidupan kerja pada stres karyawan di industri hotel dan katering. Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan, 29(1), 25 -32.
- Conger and Kanungo - 1988 - Proses Pemberdayaan Mengintegrasikan Teori dan Pr.pdf, dan
- Deery, M. (2008). Manajemen bakat, keseimbangan kehidupan kerja dan strategi retensi. Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer, 20(7), 792 - 806.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, BJ, Shamir, B., 2002. Dampak Kepemimpinan Transformasional pada Pengembangan dan Kinerja Pengikut: Eksperimen Lapangan. Jurnal Akademi Manajemen 45, 735–744. <https://doi.org/10.2307/3069307>
- Fitzgerald, S., Schutte, NS, 2010. Meningkatkan kepemimpinan transformasional melalui peningkatan self-efficacy. Jurnal pengembangan manajemen 29, 495–505. <https://doi.org/10.1108/02621711011039240>
- Rambut Jr. William C. Black, JF, & Anderson, BJBRE (2014). Analisis Data Multivariat (MVDA). Dalam Edisi Internasional Baru Pearson.
- Rambut Jr. William C. B lack, JF, & Anderson, BJBRE (2017). Analisis Data Multivariat (MVDA). Dalam Kualitas Farmasi dengan Desain: Pendekatan Praktis. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Kent A dan Chelladurai P. Persepsi kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan: studi kasus dalam atletik antar perguruan tinggi. JSport Manage 2001; 1 5: 135 -159.

- Kim, N. (2014). Intensi turnover karyawan di kalangan pendatang baru di industri perjalanan. *Jurnal Internasional Riset Pariwisata*, 16(1), 56-64.
- Kim S, Magnuson, Andrew D, dkk. Apakah pemimpin transformasional adalah pedang bermata dua? Dampak kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan dan kepuasan kerja. *Pelatih Ilmu Olahraga Inter J* 2012; 7: 661 – 676.
- Lee, YH, Woo, B., Kim, Y., 2018. Kepemimpinan transformasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi: Peran mediasi komitmen afektif. *Jurnal Internasional Ilmu & Pelatihan Olahraga* 13, 373 – 382. <https://doi.org/10.1177/1747954117725286>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., Sirola, W., 1998. Menjelaskan maksud turnover keperawatan: kepuasan kerja, kepuasan membayar, atau komitmen organisasi? *Jurnal perilaku organisasi* 19, 305 – 320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Mac Kenzie, SB, Podsakoff, PM dan Rich, GA (2001), "Kepemimpinan transformasional dan transaksional dan kinerja tenaga penjual", *Jurnal Akademi Ilmu Pemasaran*, Vol. 29 No.2, hal.115 -134.
- Manoppo, VP, 2020. Kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang menurunkan keinginan berpindah: mediasi stres kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. *TQM* 32, 1395 –1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Meyer, JP, Stanley, DJ, Herscovitch, L., Topolnytsky, L., 2002. Afektif, Kelanjutan, dan Komitmen Normatif untuk Organisasi: Analisis Meta Analisis, Korelasi, dan Konsekuensi. *Jurnal perilaku kejuruan* 61, 20 - 52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Podsakoff, NP, Whiting, SW, Podsakoff, PM, Blume, BD, 2009. Konsekuensi tingkat individu dan organisasi dari perilaku kewarganegaraan organisasi: Sebuah meta-analisis. *Jurnal Psikologi Terapan* 94, 122 – 141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Pradhan, RK, Panda, M., Jena, LK, 2017. Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis: Efek mediasi budaya organisasi dalam industri Ritel India. *JEIM* 30, 82 –95. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2016-0026>

*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Media si Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif (Studi PadaWs Warung Steak di Karesidenan Surakarta)*

Rappaport, J., & Seidman, E. (2000). B uku Pegangan Psikologi Komunitas. New York: Penerbit Kluwer Academic/Plenum .

Robbins, SP , Hakim, TA , 2007. Perilaku organisasi. Pendidikan Pearson.

Saira, S., Mansoor, S., Ali, M., 2020. Kepemimpinan transformasional dan hasil karyawan: peran mediasi pemberdayaan psikologis. LODJ 42, 130 –143. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0189>

Spreitzer, GM, 1995. Pemberdayaan Psikologis di Tempat Kerja: Dimensi, Pengukuran, dan Validasi. Jurnal Akademi Manajemen 38, 1442 – 1465. <https://doi.org/10.2307/256865>