

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP
INTENTION TO STAY DENGAN *AFFECTIVE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI THE LODGE
GROUP BANDUNG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Diajukan Oleh :
RANIA RUSYDA
NIM. 041811233230**

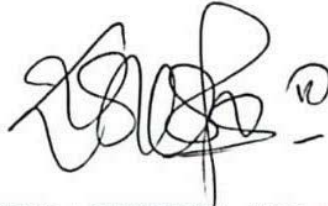
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Surabaya, 1 Oktober 2022

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tri Siwi Agustina', with a small circular mark to the right.

Dr. TRI SIWI AGUSTINA, S.E., M.Si.

NIP. 197208272002122002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN *AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI THE LODGE GROUP BANDUNG

DIAJUKAN OLEH:

RANIA RUSYDA

NIM. 041811233230

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



**Dr. TRI SIWI AGUSTINA, S.E., M.Si.
NIP. 197208272002122002**

TANGGAL, 12 Januari 2023

KOORDINATOR PROGRAM STUDI MANAJEMEN,



**Dr. DIEN MARDHIYAH, S.E., M.Si.
NIP. 197211181999032001**

TANGGAL, 12 Januari 2023

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Rania Rusyda, 041811233230), menyatakan bahwa.

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga ataupun perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 5 November 2022



Rania Rusyda

NIM. 041811233230

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan bagi Allah SWT atas ridho, rahmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Intention to Stay* dengan *Affective Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi di The Lodge Group Bandung”. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akademik yang diajukan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Penulis menyadari dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung sehingga semua hambatan yang ada dapat teratasi. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
3. Dr. Dien Mardhiyah, SE. M.Si., selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
4. Dr. Tri Siwi Agustina, SE. M.Si., selaku dosen pembimbing yang baik, sabar, serta senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, dan memberikan nasihat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kepada Ibu Made Gitanadya Ayu Ariani, SE., MSM., selaku dosen wali yang selalu memberikan bantuan dan dukungan bagi penulis selama dalam proses belajar.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah memberikan segala ilmu dan pembelajaran kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang selalu memberikan informasi dan waktunya terkait dengan administrasi perkuliahan.
8. Kedua orangtua penulis, Ibu Aminah dan Bapak Kholid yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Keluarga penulis yang memberikan segala macam dukungan, semangat, motivasi, dan doa untuk penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Tante Puji yang telah memberikan kemudahan terkait dengan perizinan untuk penulis mengambil data di The Lodge Group Bandung.
11. Ibu Ries selaku HRD The Lodge Group Bandung yang telah membantu banyak dalam penelitian ini.
12. Sahabat-sahabat penulis di dalam “SugBab”, yaitu Rania Athira, Sarah Hersa, Naila Putri, Tesalonika Hardiningtyas, Nasya Rizhaiwa, Aisha Sabina, dan Annisaa Sekarsari yang selalu menghibur, memberikan bantuan, dukungan, dan juga semangat kepada penulis.
13. Sahabat-sahabat penulis, yaitu Nisrina Andarheta, Afra Ghaida Hana, Nabila Huriya Zahra, Nisrina Andraswari, dan Aisha Salsabila, yang selalu menghibur, memberikan semangat, dukungan, serta bantuannya untuk penulis.
14. Teman-teman sepembimbingan yang saling memberikan *support* dan banyak memberikan informasi terkait skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
15. Teman-teman manajemen 2018 serta pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga rahmat selalu diberikan oleh Allah SWT kepada semua pihak diatas yang telah memberikan banyak bantuan dan dukungannya untuk penulis. Dengan adanya penelitian ini, penulis sangat berharap penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan mengenai *transformational leadership*, *intention to stay*, dan *affective commitment*. Penulis sadar sepenuhnya masih terdapat banyak kekurangan

dan kekhilafan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan diterima oleh penulis demi perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis

Rania Rusyda

ABSTRAK

Intention to stay mengacu pada kesiapan karyawan untuk bertahan di organisasinya saat ini. Seseorang yang mempunyai *intention to stay* akan lebih memilih untuk tetap tinggal di organisasi mereka saat ini, daripada pindah ke organisasi lain. Organisasi pun dapat terhindar dari kerugian baik moneter maupun non-moneter yang ditimbulkan oleh perputaran karyawan. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif sehingga tingkat *intention stay* karyawan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *intention to stay* melalui komitmen afektif. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengambil data dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan kontrak The Lodge Group Bandung sebanyak 124 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap *Intention to Stay*. Sementara itu, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif dan komitmen afektif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Stay* karyawan. Hal ini bermakna bahwa komitmen afektif memediasi secara penuh hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *intention to stay* karyawan The Lodge Group Bandung.

Kata kunci: Bandung, *Intention to Stay*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Perhotelan

ABSTRACT

Intention to Stay refers to the readiness of employees to survive in their current organization. Someone who has the Intention to Stay will prefer to stay in their current organization, rather than move to another. Organizations can also avoid losses both monetary and non-monetary caused by employee turnover. This study focuses on how transformational leadership can increase affective commitment so that the level of employees' Intention to Stay is high. This study aims to determine whether transformational leadership has an indirect effect on Intention to Stay through affective commitment. The approach in this study uses a quantitative approach. This study took data by distributing questionnaires to 124 contract employees of The Lodge Group Bandung. The analytical technique used in this research is Path Analysis.

The results of this study indicate that transformational leadership is not proven to have an effect on Intention to Stay. Meanwhile, transformational leadership is proven to have a positive effect on affective commitment and affective commitment is proven to have a positive effect on employees' intention to stay. This means that affective commitment fully mediates the relationship between transformational leadership and the intention to stay of employees of The Lodge Group Bandung.

Keywords: Affective Commitment, Bandung, Hospitality, Intention to Stay, Transformational Leadership

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Transformational Leadership</i>	10
2.1.2 <i>Intention to Stay</i>	12
2.1.3 <i>Affective Organizational Commitment</i>	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Hubungan Antar Variabel	17
2.3.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Intention to Stay</i>	17
2.3.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Affective Commitment</i>	18
2.3.3 Pengaruh <i>Affective Commitment</i> dengan <i>Intention to Stay</i>	20
2.3.4 Pengaruh <i>Affective Commitment</i> sebagai variabel mediasi pada hubungan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Intention to Stay</i>	22
2.4 Kerangka Konseptual	24
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25

3.2 Identifikasi Variabel	25
3.3 Definisi Operasional Variabel	25
3.3.1 <i>Transformational Leadership</i> Sebagai Variabel Independen.....	25
3.3.2 <i>Intention to Stay</i> Sebagai Variabel Dependen.....	26
3.3.3 <i>Affective Commitment</i> Sebagai Variabel Mediasi	27
3.4 Skala Pengukuran	27
3.5 Jenis dan Sumber Data	28
3.6 Prosedur Penentuan Populasi dan Sampel.....	29
3.6.1 Populasi.....	29
3.6.2 Sampel.....	29
3.7 Teknik Pengumpulan Data	30
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.8.1 Uji Validitas	30
3.8.2 Uji Reliabilitas	31
3.9 Uji Asumsi Klasik	31
3.9.1 Uji Normalitas.....	31
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	32
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.10 Teknik Analisis.....	32
3.10.1 Analisis Deskriptif	32
3.10.2 Uji <i>Path Analysis</i>	32
3.10.2.1 Koefisien Determinasi.....	33
3.10.2.2 Uji F	33
3.10.2.3 Uji <i>t</i>	34
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah The Lodge Group Bandung.....	36
4.1.2 Unit Bisnis The Lodge Group dan The Lodge Foundation.....	37
4.1.3 Visi dan Misi The Lodge Group	38
4.1.3.1 Visi The Lodge Group	38
4.1.3.2 Misi The Lodge Group.....	38
4.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	39
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	39

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	40
4.2.2.1 Variabel Transformational Leadership (X).....	41
4.2.2.2 Variabel Affective Commitment (Z).....	44
4.2.2.3 Variabel <i>Intention to Stay</i> (Y)	45
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X) ...	46
4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Affective Commitment</i> (Z)	47
4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Intention to Stay</i> (Y)	48
4.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.4 Uji Asumsi Klasik	49
4.4.1 Uji Normalitas.....	49
4.4.2 Uji Multikolinearitas	49
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.5 <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	51
4.5.1 Koefisien Jalur I.....	51
4.5.1.1 Koefisien Determinasi.....	51
4.5.1.2 Uji F	51
4.5.1.3 Uji <i>t</i>	52
4.5.2 Koefisien Jalur II.....	52
4.5.2.1 Koefisien Determinasi.....	52
4.5.2.2 Uji F	53
4.5.2.3 Uji <i>t</i>	53
4.6 Model Analisis	54
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
4.7.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Intention to Stay</i>	55
4.7.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i>	56
4.7.3 Pengaruh <i>Affective Commitment</i> Terhadap <i>Intention to Stay</i>	57

4.7.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Intention to Stay</i> dengan Variabel Mediasi <i>Affective Commitment</i>	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	61
5.2.1 Saran Bagi The Lodge Group Bandung	61
5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	62
DAFTAR PUSTAKA	63
DAFTAR LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> 3 Bulan Terakhir Karyawan Kontrak The Lodge Group	7
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Kontrak The Lodge Group	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Kategori Penilaian Skala Likert	41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	41
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Affective Commitment</i>	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Intention to Stay</i>	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Transformational Leadership</i>	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Affective Commitment</i>	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Intention to Stay</i>	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Jalur 1	51
Tabel 4.17 Uji F Jalur I	51
Tabel 4.18 Uji <i>t</i> Jalur I	52
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Jalur II	52
Tabel 4.20 Uji F Jalur II.....	53
Tabel 4.21 Uji <i>t</i> Jalur II.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Diagram Jalur	55