

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini fenomena persaingan semakin ketat di antara perusahaan-perusahaan dan dituntut untuk mampu bersaing dalam berbagai hal agar perusahaan tersebut dapat tetap bertahan dalam menjalankan bisnisnya. Untuk mampu bersaing dalam menghadapi ketatnya persaingan di dunia bisnis, maka seharusnya perusahaan perlu memperhatikan aspek kualitas ketersediaan sumber daya manusia itu sendiri. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang berprestasi maksimal (Pratama, 2017).

Dalam hal ini manusia merupakan subjek pembangunan yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain, kalau pun muncul temuan alat-alat dengan teknologi canggih yang dapat menggantikan manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal itu hanya sebagai alat bantu semata untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Yunus & Sukartini, 2013). Oleh karena itu, kedudukan manusia tetap pada posisinya semula, sebagai subjek yang bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan dan mengevaluasi apa yang telah dilakukannya. Produk dari semua aktifitas yang dilakukan manusia, apa pun bentuknya, pada akhirnya akan digunakan oleh manusia itu sendiri, sehingga jika manusia bekerja tidak maksimal ia sendiri yang akan merasakannya.

Pentingnya dalam mengelola manusia diperlukan manajemen yang khusus mengatur manusia agar mampu meningkatkan kualitas diri dan pada akhirnya mampu bersaing dengan perusahaan pesaing, maka Manajemen yang terfokus pada itu semua yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Zaid, 2018) peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin terasa dalam menolong manajer-manajer lini-lini organisasi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) membuat sumber daya lainnya

berjalan, karena tidak ada satupun faktor dalam aktivitas bisnis yang mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin. Maka dari itu suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan dapat mengupayakan karyawan tersebut agar memberikan dampak positif terhadap perusahaan serta memiliki kinerja yang produktif. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus bisa mengatasi semua masalah yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu perusahaan.

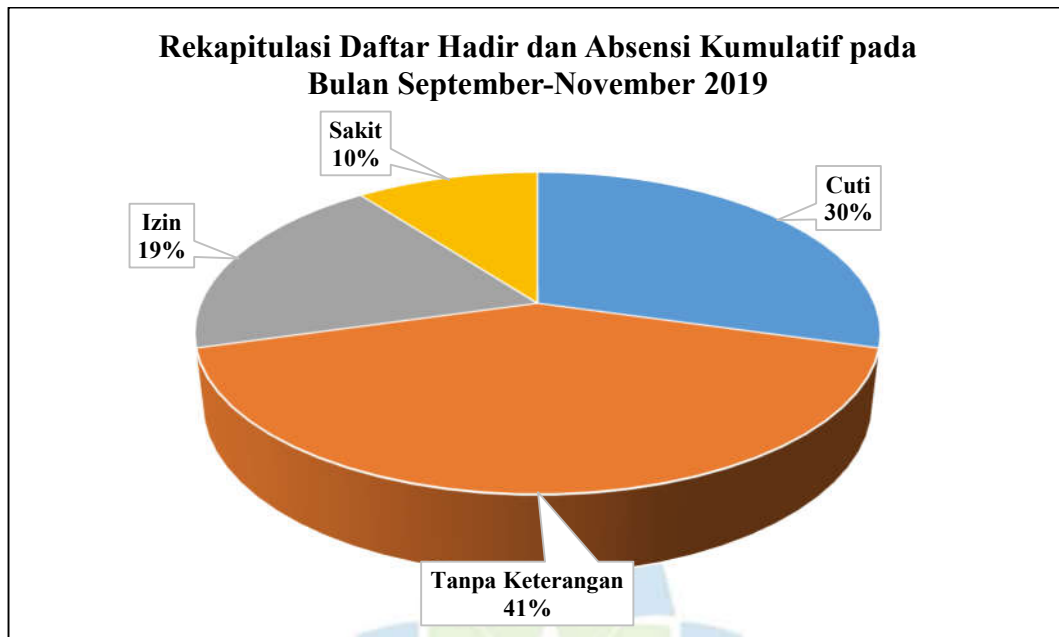
Namun seiring dengan pesatnya pertumbuhan persaingan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dibidang perindustrian ini, karyawan bisa berpikir untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*) apabila mereka mendapatkan tawaran yang jauh lebih baik dari yang mereka dapatkan sebelumnya. Dan jika para karyawan tertarik pada penawaran perusahaan kompetitor tentu hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya niat untuk pindah kerja karyawan yang dimiliki perusahaan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Daftar Hadir dan Absensi Karyawan pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

No.	Bulan / Tahun	Keterangan			
		Cuti	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
1.	September / 2019	5	11	3	2
2.	Oktober / 2019	7	9	4	1
3.	November / 2019	8	8	6	4
Jumlah		20	28	13	7

Sumber: HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung (Data Diolah oleh Penulis)



Gambar 1.1

Grafik Daftar Hadir dan Absensi Karawan pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

Sumber: HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung (Data Diolah oleh Penulis)

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.1 yang tertera diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi dan kehadiran karyawan di PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung mulai dari bulan September – November 2019 masih rendah, masih adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dengan tingkat 41%, artinya dapat digambarkan bahwa kesadaran akan masuk bekerjanya sangatlah rendah.

Untuk meminimalisir angka *turnover intention* karyawan, perusahaan perlu menciptakan daya tarik yang mampu membuat karyawan bertahan dan berbuat yang terbaik bagi perusahaan. Niat untuk pindah kerja dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan didorong atas ketidaknyamanan karyawan di dalam bekerja. Berbagai penelitian-penelitian dan literatur (Helmy, 2018) menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang bukan merupakan hal yang baru dalam dunia Sumber Daya Manusia (SDM) karena

turnover intention merupakan hal yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Menurut (Helmy, 2018) setiap perusahaan ataupun organisasi harus melakukan suatu hal untuk mencegah karyawannya pindah kerja. Semakin tinggi tingkat keinginan seseorang untuk pindah kerja akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja.

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Daftar Karyawan Yang Telat Masuk Kerja pada PT. INTI
Global Optical Communication (GOC) Bandung**

No.	Jam	Shift	Bulan / Tahun		
			September 2019	Oktober 2019	November 2019
1.	07.30 – 08.00	Pagi	5 orang	2 orang	1 orang
2.	08.00 – 08.30		-	1 orang	3 orang
3.	18.30 - 19.00	Malam	2 orang	-	2 orang
4.	19.00 – 19.30		1 orang	-	4 orang

Sumber: HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung (Data Diolah oleh Penulis)

Berdasarkan tabel 1.2 yang tertera diatas, menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung di shift pagi dari bulan September – November masih terbilang tinggi tingkat keterlambatannya. Kemudian di shift malam terbilang lebih baik dari shift pagi, namun hal tersebut tetap saja masih sangat mengganggu aktivitas perusahaan. Selain itu juga keterlambatan ini dapat mengganggu tujuan yang ingin hendak dicapai dan apabila ini terus dibiarkan tentunya akan merugikan perusahaan. Maka dari itu gambaran ini dapat diartikan bahwa tingkat komitmen organisasi masih kurang dinjunjung tinggi oleh sebagian karyawan, namun bisa juga karyawan

tersebut memang sudah tidak mengharapkan lagi bekerja di perusahaan ini sehingga terkesan tidak terlalu peduli dengan keterlambatan masuk kerja.

Faktor gaya kepemimpinan pemimpin merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah bekerja atau bahkan berhenti bekerja. Maka dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat vital untuk keberlangsungan perusahaan, kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama dalam membantu perusahaan (Hom & Griffeth dalam Helmy, 2018).

Salah satu cara dalam menangani karyawan agar tetap berkomitmen dan berproses baik untuk dirinya ataupun untuk perusahaan adalah dengan adanya pemimpin yang baik dan tepat. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai gaya kepemimpinan. (Thoha, 2012 dalam Ivansyah, 2019) juga menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor keberhasilan seseorang pemimpin adalah dilihat dari cara bagaimana seorang pemimpin bisa menciptakan situasi sehingga para bawahannya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru (Thoyib dalam Ivansyah, 2019). Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan yang luar biasa dan kepemimpinan bisa membuat perbedaan antara sukses dan kegagalan dalam hal apa saja yang dikerjakan baik bagi diri sendiri maupun kelompok. Istilah "kepemimpinan" dalam kerangka organisasi mengacu pada pendekatan yang diadopsi oleh atasan dalam interaksi sehari-hari mereka dengan karyawan. Hal tersebut terdiri dari banyak dimensi, seperti nilai, standar, norma atau isu yang diamati di lingkungan kerja dan mempengaruhi emosi, kinerja dan perilaku karyawan (Lok & Crawford dalam Ivansyah, 2019).

Lalu menurut (Yukl, 2009 dalam Ivansyah, 2019) kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujud kinerja pekerjaan yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan arahan tentang apa yang menjadi tanggung jawab serta imbalan, *reward*, yang mereka dapatkan jika standar yang ditetapkan bisa tercapai.

Menurut (Permata, 2018) gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kedua kepemimpinan ini sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat memberikan arahan, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan reward dan punishment, yang dimungkinkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sementara itu organisasi juga membutuhkan visi serta dorongan yang dibentuk oleh kepemimpinan transformasional. Esensi nyata dari kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin ini menyebabkan pengikut melakukan lebih dari yang diharapkan mereka lakukan dan pengikut itu mengetahui serta percaya bahwa pemimpin tidak akan mengambil keuntungan dari mereka. Selanjutnya (Burns, 1978 dalam Permata, 2018) mengembangkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan berlandaskan pada pendapat (Maslow, 1943) mengenai hierarki kebutuhan manusia. Menurut (Burns, 1978 dalam Permata, 2018) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat dipenuhi melalui penerapan gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, kebutuhan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Dalam hubungannya dengan kepemimpinan, efektivitas organisasi dilihat dari pencapaian tujuan atau pemimpin dikatakan efektif diukur dari pencapaian tujuan. Permasalahannya adalah apakah pemimpin yang efektif semata-mata diukur dari pencapaian output yang biasanya bersifat jangka pendek. Apabila tujuan utama adalah output, ada kecenderungan para pemimpin mengabaikan aspek manusia. Pengabaian ini dapat mengakibatkan organisasi hancur karena terjadi peningkatan *turnover*, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif juga harus memperhatikan aspek manusia sebagai usaha peningkatan dukungan (Badeni, 2013 dalam Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017). Sedangkan menurut (Aonillah, 2016) menyebutkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* individu. Adapun menurut (Kurniawati, 2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*.

Ketika perusahaan sudah mampu dalam mengorganisir Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda, maka hal penting yang harus diperhatikan selanjutnya adalah memelihara komitmen karyawan, komitmen karyawan merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Komitmen organisasi menjadi sangat penting bagi organisasi, dimana komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang berpengaruh besar terhadap *turnover intention*. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan, dan kemampuan, dan mereka berharap

dapat menemukan sebuah lingkungan kerja dimana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya.

Saat individu tersebut menemukan peluang-peluang tersebut dalam pekerjaannya, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan tersebut, maka komitmen terhadap organisasi akan cenderung menurun. Penelitian yang dilakukan (Allen & Meyer, 1996 dalam Amdiar, 2015) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover intention* yang semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan *outcome* (misalnya: niat untuk keluar/*turnover intention*). Variabel *outcome* yang diuji pada penelitian ini berhubungan dengan keinginan individu untuk keluar dari organisasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan. (Allen & Meyer, 1996) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan keinginan individu untuk keluar dari aktifitas dalam organisasi. Anggota dengan komitmen yang efektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginannya.

Tabel 1.3

Mini Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah di dalam perusahaan ini terdapat pengaruh gaya kepemimpinan manajer terhadap <i>turnover intention</i> ?	Tentunya setiap perusahaan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berbeda-beda, karena perusahaan ini 75% sahamnya dimiliki oleh orang Korea tentunya yang khas dari negara sana adalah sikap disiplinnya. Berkaitan dengan keinginan	HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

No.	Pertanyaan	Jawaban	Responden
		karyawan untuk keluar tergantung perspektif dirinya menanggapi sikap pemimpin dan hal itu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain	
2.	Apakah gaya kepemimpinan manajer perusahaan ini mempengaruhi komitmen organisasi para karyawan ?	Yang jelas para karyawan sebagian besar memiliki komitmen berkelanjutan/kontinuitas, dalam hal ini mereka tidak memandang gaya kepemimpinan sesuai selera mereka, yang terpenting bagi mereka adalah bekerja dengan semestinya	HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung
3.	Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi karyawan dengan <i>turnover intention</i> karyawan di perusahaan ini ?	Sudah jelas ya, ketika karyawan sudah memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan maka <i>turnover intention</i> pun tidak terlalu tinggi	HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung
4.	Dalam masalah komitmen organisasi karyawan perusahaan, komitmen organisasi seperti apa yang sangat menonjol dari karyawan ?	Untuk masalah komitmen organisasi karyawan Bapak melihat adanya kecenderungan karyawan jika keluar dari perusahaan tidak akan mendapatkan apa yang ada di perusahaan ini. Maka dari itu para karyawan sangat loyal dengan latar belakang tersebut	HRD PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung
5.	Pemimpin seperti apakah yang biasanya diharapkan oleh	Seperti yang dikatakan sebelumnya bahwa sebagian besar karyawan	HRD PT. INTI Global Optical

No.	Pertanyaan	Jawaban	Responden
	karyawan perusahaan ini? Apakah pemimpin yang wibawa, <i>friendly</i> , pemotivasi atau pemimpin yang suka menukar hasil kerja karyawan dengan bonus atau upah?	disini memiliki komitmen kontinuitas/berkelanjutan yang tinggi, dengan begitu pemimpin yang bertransaksi dengan masalah bonuslah yang diharapkan oleh karyawan. Tetapi ada juga yang mengharapkan pemimpin bertipe <i>friendly</i> karena kenyamanan bekerja dijunjung tinggi	Communication (GOC) Bandung
6.	Apa yang mendasari Anda bertahan/berkomitmen dengan perusahaan ini? Apakah karena pemimpinnya atau karena ada hal lain?	Jika ditanya masalah tersebut, bisa bilang saya disini karena jika keluar dari perusahaan ini belum tentu memiliki pekerjaan yang sama oleh sebab itu sampai saat ini masih bertahan	Karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung
7.	Jika suatu saat ada tawaran yang lebih baik dalam hal pekerjaan, apakah Anda akan mengambilnya?	Tentu saja, karena hal tersebut untuk pengembangan karir saya ke depan dan untuk menunjang kebutuhan hidup yang lebih baik lagi	Karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung
8.	Apakah Anda akhir-akhir ini selalu mencari-cari lowongan pekerjaan?	Tergantung situasi juga, misalnya jika sedang tidak nyaman dengan pekerjaan atau lingkungan tetapi seiring berjalannya waktu terkadang suka ingin tetap disini atau tidak mencari lowongan kerja	Karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung
9.	Bagaimana pendapat Anda terkait dengan seorang yang	Semua ada sebab akibatnya, dalam hal ini tidak serta merta	Karyawan PT. INTI Global Optical

No.	Pertanyaan	Jawaban	Responden
	mempunyai <i>turnover intention</i> yang cukup tinggi?	menyalahkan karyawan itu sendiri. Terkadang hal tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan seorang pemimpin, lingkungan kerja, fasilitas dan lain-lain	Communication (GOC) Bandung

Sumber: HRD & Karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung (Data Diolah oleh Penulis)

Berdasarkan hasil mini survey dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode wawancara langsung dengan HRD dan karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung, adanya komitmen yang tinggi mengenai karyawan perusahaan tersebut. Hal tersebut karena adanya *continuance commitment* yang tinggi yang menyebabkan tingkat *turnover intention* rendah. Namun dalam hal ini penulis tidak mengetahui apakah terdapat gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di perusahaan tersebut untuk mempengaruhi tingginya komitmen organisasi. Berhubung gaya kepemimpinan itu sangat beragam maka penulis hanya ingin meneliti tentang pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* setelah di mediasi oleh komitmen organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, diantara dua gaya kepemimpinan tersebut gaya kepemimpinan manakah yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian singkat dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian dari latar belakang belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya berasal dari faktor pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja.
2. Kurang adanya komitmen organisasi karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung terhadap perusahaan. Komitmen organisasi karyawan masih dalam ranah komitmen kontinuitas, hal ini berarti masih mengandalkan keterikatan yang bersifat materi, belum sampai pada tingkatan keterikatan emosional.
3. Pemimpin kurang memberikan dorongan untuk melihat persoalan dari sudut pandang yang berbeda terlihat dari anggota yang kurang merasa terlibat secara emosional terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan masih dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi kontinuitas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.

5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkhusus pada kajian tentang gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Kajian tentang variabel-variabel tersebut memang sudah cukup beragam. Namun menurut hasil pencarian penulis di digilib/perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, riset yang secara spesifik fokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi masih kurang. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu menyediakan referensi baru tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Manfaat bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

b. Manfaat bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

c. Manfaat bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung untuk melihat faktor yang signifikan berpengaruh kepada *turnover intention* karyawan dan diharapkan perusahaan dapat menekan *turnover intention* karyawan. Selain itu juga dapat digunakan sebagai acuan evaluasi untuk sistem kepemimpinan bagi para atasan, terkhusus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2008) kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Agar teori-teori ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian (Hanifa, 2017). Lalu menurut (Sekaran & Bougie, 2017) kerangka teoritis menunjukkan keyakinan pada

bagaimana fenomena tertentu (atau variabel atau konsep) saling terkait satu sama lain (model) dan penjelasan tentang mengapa variabel tersebut saling terkait satu sama lain (teori).

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pada variabel bebas (*variable independent*) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) yang mana kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang sering menanamkan nilai atau pun visi organisasi yang diharapkan munculnya sebuah komitmen karyawan terhadap organisasi (Wuradji dalam Ivansyah, 2019) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan cara transaksi antara pemimpin dan karyawan dengan melihat apa yang sekiranya dibutuhkan oleh karyawan, tetapi dengan syarat tugas yang diberikan tercapai. Adapun hal yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaan maka akan adanya tindakan korektif yang dilaksanakan oleh pemimpin (Bernard M Bass & Avolio, 1993) dan variabel mediasi (*intervening variable*) Komitmen Organisasi (Z) merupakan keterikatan seorang karyawan dengan perusahaannya tanpa memandang aspek-aspek yang mementingkan keuntungan pribadi terhadap (Mowday, Steers, & Porter, 1979); variabel terikat (*dependent variable*) *Turnover Intention* (Y) adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena beberapa faktor (Zeffane, 2014).

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dalam hubungannya dengan kepemimpinan, efektivitas organisasi dilihat dari pencapaian tujuan atau pemimpin dikatakan efektif diukur dari pencapaian tujuan. Permasalahannya adalah apakah pemimpin yang efektif semata-mata diukur dari pencapaian output yang biasanya bersifat jangka pendek. Apabila tujuan utama adalah output, ada kecenderungan para pemimpin mengabaikan aspek manusia. Pengabaian ini dapat mengakibatkan organisasi hancur karena terjadi peningkatan *turnover intention*, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif juga harus memperhatikan aspek manusia sebagai usaha peningkatan dukungan (Badeni, 2013 dalam Paripurna et al., 2017).

Seperti yang kita ketahui, bahwasannya ketika kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan maka akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan. Lalu menurut penelitian (Gul, Ahmad, Rehman, Shabir, & Razzaq, 2012 dalam Suhlim, 2018) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh negatif atau terbalik secara langsung terhadap *turnover intention*. Lalu menurut penelitian (Aonillah, 2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan menurut penelitian (Kurniawati, 2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat *Turnover Intention* mempunyai hubungan negatif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepemimpinan transaksional lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural manajerial yang metodologis dan fisik. Dikarenakan sistem kerja yang jelas merujuk kepada tugas yang diemban dan imbalan yang diterima sesuai dengan derajat pengorbanan dalam pekerjaan maka kepemimpinan transaksional yang sesuai diterapkan di tengah-tengah staf yang belum matang, dan menekankan pada pelaksanaan tugas untuk mendapatkan insentif bukan pada aktualisasi diri. Oleh karena itu, kepemimpinan transaksional dihadapkan pada orang-orang yang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya dari segi pangan dan papan (Masaong & Tilome, 2011). Definisi tentang kepemimpinan transaksional tidak lepas dari pendapat yang disampaikan oleh Burns yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut. Yukl mengatakan gaya kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat

menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas (Ivansyah, 2019). Karyawan yang hanya membutuhkan suatu hal yang bersifat materi secara tidak langsung akan menyukai Gaya Kepemimpinan Transaksional dan mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

Menurut penelitian (Kurniawati, 2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*. Selaras dengan pendapat sebelumnya (Gul et al., 2012 dalam Suhalmi, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh negatif atau terbalik secara langsung terhadap *turnover intention*.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Gaya kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim menurut (Yukl dalam Ivansyah, 2019). Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan. Menurut (Burns dalam Ivansyah, 2019) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

(Avolio, Bass, Jung, & Berson, 2003 dalam Hanifa, 2017) telah melakukan penelitian terhadap perawat di rumah sakit negeri di Singapura. Penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Avolio et al., 2003 dalam Hanifa, 2017), penelitian (Bushra, Usman, & Naveed, 2011) yang dilakukan pada tiga bank di Pakistan menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lalu menurut (Fitriyah, 2017) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian tersebut menyatakan bahwa jika manajer mendukung pemikiran inovatif karyawan, menghabiskan lebih banyak waktu untuk melatih dan mengajari karyawan, mempertimbangkan perasaan personal karyawan sebelum mengimplementasikan sebuah keputusan, dan membantu karyawan mengembangkan keahlian mereka, hal-hal tersebut akan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasinya.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Definisi tentang kepemimpinan transaksional tidak lepas dari pendapat yang disampaikan oleh Burns yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut. Yukl mengatakan gaya kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas (Ivansyah, 2019).

Menurut (Rohman dalam Suryanulloh, 2018) telah melakukan penelitian terhadap perusahaan air minum (PDAM) di Kabupaten Karang Anyar, hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2014 dalam Suryanulloh, 2018) bahwa terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dilakukan pada karyawan PT. Kokoh Semesta. Adapun menurut

(Wahyu, 2001) adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak organisasi. *Turnover intention* karyawan yang terlalu besar dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi. Ada saatnya karyawan harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan, hal tersebut dapat membuat karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan juga, sehingga tanggung jawab dari karyawan akan semakin besar. Dengan adanya tanggung jawab yang besar maka karyawan juga akan loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (Zaid, 2018).

(Luthans dalam Yani & Putri, 2017) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan dan merupakan proses yang berkelanjutan seorang karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan perhatian karyawan kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut (S. Robbins dalam Yani & Putri, 2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk pindah atau memikirkan pekerjaan yang lain. Maka dari itu komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah serta semakin tinggi komitmen organisasi diharapkan akan menurunkan maksud atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lalu menurut (Zaid, 2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan menurut (Farhah, 2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Mediasi

Gaya kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim menurut (Yukl dalam Ivansyah, 2019). Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan. Dengan begitu komitmen organisasi akan terbentuk dengan sendirinya, dimana komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang berpengaruh besar terhadap *turnover intention*. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan, dan kemampuan, dan mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja dimana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya.

Menurut (Bushra et al., 2011 dalam Hanifa, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut (Aonillah, 2016) gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap individu bagaimana karakteristik dan sikap seorang pemimpin terhadap individu begitu pula bagaimana individu menerima cara kepemimpinan pemimpinnya. Jika manajer mendukung pemikiran inovatif karyawan, menghabiskan banyak waktu untuk melatih dan mengajari karyawan, dan mempertimbangkan perasaan personal karyawan sebelum mengimplementasikan sebuah keputusan hal-hal tersebut akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa bangga dan merasa menjadi bagian dalam organisasi, dengan begitu keinginan untuk berpindah disinyalir akan rendah. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, lalu menurut penelitian yang dilakukan (Allen & Meyer, 1996) dalam (Amdiar, 2015) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan

peningkatan produktivitas dan *turnover intention* yang semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan *outcome* (misalnya: niat untuk keluar/*turnover intention*).

g. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Mediasi

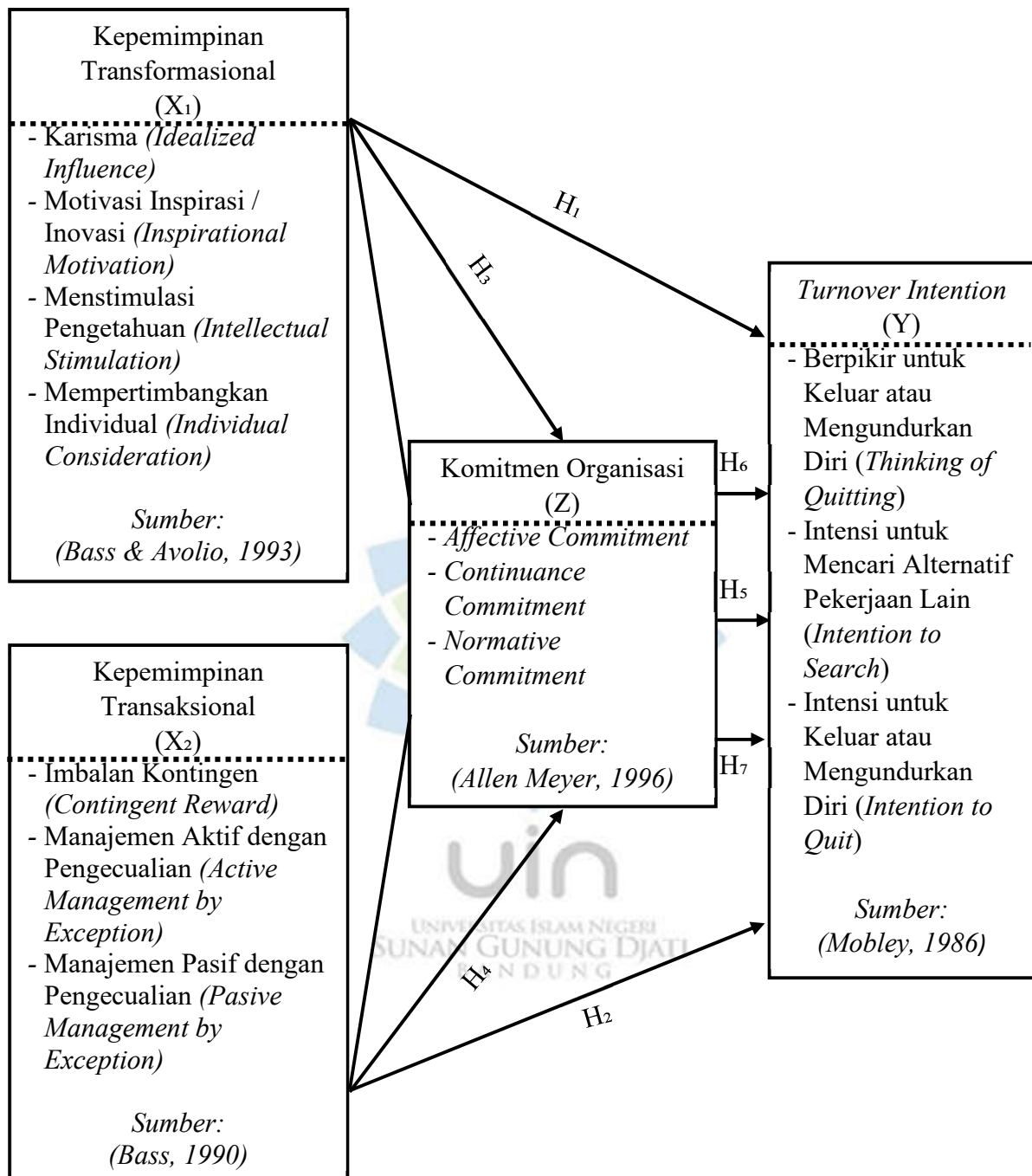
Definisi tentang kepemimpinan transaksional tidak lepas dari pendapat yang disampaikan oleh Burns yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut. Yukl mengatakan gaya kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas (Ivansyah, 2019). Dengan begitu komitmen organisasi akan terbentuk dengan sendirinya, dimana komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang berpengaruh besar terhadap *turnover intention*. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan, dan kemampuan, dan mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja dimana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya.

Menurut (Putra, 2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa: Pertama, gaya kepemimpinan transaksional terbukti berpengaruh negatif langsung terhadap komitmen organisasional. Kedua, komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah karyawan terbukti berupa pengaruh langsung negatif. Dan terakhir, gaya kepemimpinan transaksional yang dimediasi oleh komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*). Penelitian tersebut dilakukan pada institusi surat kabar harian di Sumatera Barat.

Sedangkan menurut (Rohman dalam Suryanulloh, 2018) telah melakukan penelitian terhadap perusahaan air minum (PDAM) di Kabupaten Karang Anyar, hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan

transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2014 dalam Suryanulloh, 2018) bahwa terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dilakukan pada karyawan PT. Kokoh Semesta. Adapun menurut (Wahyu, 2001) adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi. Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, lalu menurut penelitian yang dilakukan (Allen & Meyer, 1996 dalam Amdiar, 2015) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover intention* yang semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan *outcome* (misalnya: niat untuk keluar/*turnover intention*).

Adanya masalah penelitian terdahulu yang tidak konsisten inilah yang menyebabkan penulis meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Perbedaan tersebut kemungkinan besar adalah karena objek yang diteliti antara peneliti berbeda-beda, maka dari itu tidak heran ketika hasilnya saling bertolakbelakang.



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

Sumber: Jurnal dan Skripsi (Data Diolah oleh Penulis)

Keterangan:

$$H_1 = X_1 \longrightarrow Y$$

$$H_2 = X_2 \longrightarrow Y$$

$$H_3 = X_1 \longrightarrow Z$$

$$H_4 = X_2 \longrightarrow Z$$

$$H_5 = Z \longrightarrow Y$$

$$H_6 = X_1 \ \& \ Z \longrightarrow Y$$

$$H_7 = X_2 \ \& \ Z \longrightarrow Y$$

G. Penelitian Terdahulu

Menurut (Hanifa, 2017) penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyainya dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan *turnover intention*:

Tabel 1.4

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Tia Permata (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transfor-	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Terdapat Variabel Gaya	1. Tidak terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 2. Penelitian Tia Permata

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
		Komitmen Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Telkom Jl.Lembong No. 11 Bandung)	masional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan	<p>Kepemimpinan Transfor-masional</p> <p>3. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>4. Menggunakan 2 Variabel Bebas/<i>Independent</i></p> <p>5. Menggunakan 1 Variabel Terikat/<i>Dependent</i></p>	<p>(2018) tidak menggunakan Variabel Mediasi/<i>Intervening</i></p> <p>3. Berbeda objek penelitian</p>
2.	M. Farhan Suryanulloh (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transfor-masional Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Harja Gunatama Lestari Cabang Borma Cipadung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transfor-masional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	<p>1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional</p> <p>2. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transfor-masional</p> <p>3. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>4. Menggunakan 2 Variabel Bebas/<i>Independent</i></p> <p>5. Menggunakan 1 Variabel</p>	<p>1. Tidak terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i></p> <p>2. Penelitian M. Farhan Suryanullah (2018) tidak menggunakan Variabel Mediasi/<i>Intervening</i></p> <p>3. Berbeda objek penelitian</p>

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
				Terikat/ <i>Dependent</i>	
3.	Ahmad Aonillah (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Santri di Pondok Pesantren Modern Al – Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hasil kedua variabel independen pun secara simultan X1 berpengaruh positif dan X2 berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 3. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 4. Menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 5. Menggunakan 1 Variabel Terikat/ <i>Dependent</i>	1. Tidak terdapat Variabel Komitmen Organisasi 2. Penelitian Ahmad Aonillah (2016) tidak menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> 3. Berbeda objek penelitian
4.	Muhamad Wasesa Segara (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan	1. Tidak terdapat Variabel Gaya

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
		Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh Karisma terhadap Komitmen Organisasi 2. Terdapat pengaruh Motivasi Inspirasi terhadap Komitmen 3. Tidak terdapat pengaruh pada Rangsangan Intelektual terhadap Komitmen Organisasi 4. Tidak terdapat pengaruh antara Perhatian Individu terhadap Komitmen 5. Karisma, Motivasi Inspirasi, Rangsangan Intelektual dan Perhatian Individu berpengaruh positif dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transformasional 2. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi 3. Menggunakan 1 Variabel Terikat/<i>Dependent</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Transaksional 2. Tidak terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 3. Penelitian Muhamad Wasesa Segara (2018) hanya menggunakan 1 Variabel Bebas/<i>Independent</i> sedangkan penelitian penulis menggunakan 2 Variabel Bebas/<i>Independent</i> 4. Penelitian Muhamad Wasesa Segara (2018) tidak menggunakan Variabel Mediasi/<i>Intervening</i>

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
			signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi		5. Berbeda objek penelitian
5.	Zaid (2018)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Pegawai Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor)	<i>Job Embeddedness</i> dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi 2. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 3. Menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 4. Menggunakan 1 Variabel Terikat/ <i>Dependent</i>	1. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif 2. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 3. Penelitian Zaid (2018) tidak menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> 4. Berbeda objek penelitian
6.	Unia Farhah (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja	1. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi	1. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpi-

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
		<i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Dealer AUTO 2000 Toyota Cabang Cibiru)	dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	2. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 3. Menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 4. Menggunakan 1 Variabel Terikat/ <i>Dependent</i>	nan Transformatifasional 2. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 3. Penelitian Unia Farhah (2017) tidak menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> 4. Berbeda objek penelitian
7.	Adri Ramadan Pratama (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT Balai Pustaka (Persero) Jakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi 2. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 3. Menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 4. Menggunakan 1 Variabel Terikat/ <i>Dependent</i>	1. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatifasional 2. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 3. Penelitian Adri

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
					Ramadan Pratama (2017) tidak menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> 4. Berbeda objek penelitian
8.	Dini Kurniawati (2012)	Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transfor-masional, Transaksional Dan <i>Laissez-Faire</i> Dengan <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Perusahaan Pembiayaan PT. XYZ)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat <i>Turnover Intention</i> mempunyai hubungan negatif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan <i>Turnover Intention</i> dan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> dengan	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transfor-masional 2. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 3. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 4. Menggunakan 1 Variabel Terikat/ <i>Dependent</i>	1. Tidak terdapat Variabel Komitmen Organisasi 2. Penelitian Dini Kurniawati (2012) tidak menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> 3. Penelitian Dini Kurniawati (2012) menggunakan 3 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> sedangkan penelitian penulis menggunakan

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
			<i>Turnover Intention.</i>		2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 4. Berbeda objek penelitian
9.	Aulia Nur Hanifa (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif 2. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi 3. Menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i>	1. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Tidak terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 3. Penelitian Aulia Nur Hanifah (2017) menggunakan 1 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> sedangkan penelitian penulis menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i>

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
					4. Berbeda objek penelitian
10.	Agung Tri Utomo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatio- nal Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Veronique Indonesia	Hasil penelitian: 1. Gaya Kepemimpinan Transformatio- nalsional berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> 2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> 3. Gaya Kepemimpinan Transformatio- nalsional dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatio- nalsional 2. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 3. Menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 4. Menggunakan 1 Variabel Terikat/ <i>Dependent</i>	1. Tidak terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional 2. Tidak terdapat Variabel Komitmen Organisasi 3. Penelitian Agung Tri Utomo (2017) tidak menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> 4. Berbeda objek penelitian
11.	Hadi Mulya Putra (2009)	Pengujian Komitmen Organisasional Dalam	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa: Pertama,	1. Terdapat Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional	1. Tidak terdapat Variabel Gaya

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
		Memediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Keinginan Berpindah Karyawan (<i>Turnover Intention</i>) Pada Industri Surat Kabar Harian Di Sumatera Barat	Gaya Kepemimpinan Transaksional terbukti berpengaruh negatif langsung terhadap Komitmen Organisasional. Kedua, Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Karyawan terbukti berupa pengaruh langsung negatif. Dan terakhir, Gaya Kepemimpinan Transaksional yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (<i>Turnover Intention</i>)	2. Terdapat Variabel Komitmen Organisasi 3. Terdapat Variabel <i>Turnover Intention</i> 4. Menggunakan Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i>	Kepemimpinan Transformasional 2. Penelitian Handi Mulya Putra (2009) menggunakan 1 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> sedangkan penelitian penulis menggunakan 2 Variabel Bebas/ <i>Independent</i> 3. Berbeda Objek Penelitian

Sumber: Jurnal dan Skripsi (Data Diolah Oleh Penulis)

H. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2008 dalam Hanifa, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah mempertimbangkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

H₂ = Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

H₃ = Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

H₄ = Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

H₅ = Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

H₆ = Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung

H₇ = Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi pada karyawan PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung