BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Zaman kecanggihan digital dan teknologi yang juga sering kita sebut dengan eranya paramilenial, meletakan para sumber daya manusia pada posisi yang vital. Para sumber daya manusi dijadikan sebagai penggerak utama yang memicu gagal atau berhasilnya suatu perusahaan saat melakukan pencapaian pada tujuannya. Artinya dalam perusahaan atau organisasi apapun rencana dan strateginya tetap saja yang menentukan keberhasilan dan efektifitas berjalannya rencana tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang menjalankannya.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya, sumber daya manusia mampu menyesuaikan dirinya pada segala bentuk perubahan. Daya kembangnya yang dinamis menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang lebih mempunyai ketahanan dibanding sumber daya lain. Sumber daya manusia menjadi sumber daya yang istimewa karena para HRD terus menerus mencari formula yang tepat supaya sumber daya manusia yang dimiliki terawat. Selain dari soal merawat sumber daya manusia, HRD atau manajemen personalia terlebih dahulu mencari cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas lewat diadakannya proses seleksi sebelum diadakannya perekrutan karyawan di organisasi tersebut. Setelah para SDM masuk kedalam organisasi selanjutnya mereka akan dicetak menjadi sumber daya yang lebih berkualitas lewat diadakannya pelatihan dan evaluasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya pengaturan pemberian upah yang sesuai perlu dilakukan supaya tidak ada sumber daya manusia yang merasa kecewa dan tidak diperlakukan adil yang nantinya berpotensi kehilangannya sumber daya manusia berkualitas. Adanya proses pencarian dan perawatan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan para HRD manajemen sumber daya manusia adalah bukti dan pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai

tujuan organisasinya, memaksimalkan kemampuan karyawan dimaksudkanuntukpengefektifanpadabagian sumber daya manusia supaya mereka meningkatkan dayaguna untuk organisasi maupun sesama individu lainnya. (Handoko, 2003).

Sumber daya manusia yang andal merupakan satu kebutuhan yang mendasar. Upaya mendapatkan sumber daya manusia (SDM) andal dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui penataran atau pelatihan, kursus, lokakarya, seminar, atau kegiatan yang sejenis. Cara yang efektif untuk menghasilkan sumber daya manusia yang andal adalah melalui jalur Pendidikan. Melalui mengikuti Pendidikan tertentu, seseorang dapat belajar berdasarkan kurikulum yang terprogram dengan waktu yang efektif, guna agar sumber daya manusia bisa berjalan dengan efektif dan efisien.(Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2014)

Semua perusahaan pastinya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas dan bermutu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan itu organsasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal dan semaksimal mungkin sehingga nilai kualitas sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan apa yang diinginkan atau dimaksud dengan niat yang sudah dibulatkan sesuai kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi guna untuk meningkatkan kinerja secara efisien, mengurangi rasa ketidak puasan kerja, kenyamanan, dan mengurangi kecenderungan untuk berhenti secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan sekarang ini ialah kepribadian yang ingin belajar, menggali potensi, dan ilmu yang tertanam dalam pribadinya bisa digunakan secara optimal dan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia yang mempunyai kelebihan mengoprasikan teknology dengan benar dan tapat, dengan kemajuan perubahan teknologi yang sangat pesat. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting berdasarkan sebuah perusahaan maupun organisasi, karena memiliki kontribusi dan fungsi yang besar dalam pengambilan

suatu keputusan pada sebuah organisasi atau perusahaan sebagai bentuk cara untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan.(Pranata & Utama, 2019).

Manusia selalu mendapatkan peran aktif dalam suatu kegiatan organisasi maupun perusahaan karena manusia selalu menjadi salah satu perencana terwujudnya sebuah tujuan organisasi. Karena sebuah harapan tidak mungkin terlaksana tanpa berperannya karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikut sertakan. Mengatur karyawan tidak semudah yang dibayangkan atau disamakan seperti menguasai sebuah motor karena seorang karyawan itu adalah manusia yang mempunyai akal, pikiran dan keinginan.

Tercapainya sebuah keberhasilan organisasi maupun perusahaan itu ditentukan oleh unsur manusia yang selalu berperan aktif, sehingga penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk mempunyai sumber daya manusia yang baik didalam organisasi dan perusahaannya. Suatu fenomena yang sering kali terjadi di dalam pengelolaan sumber daya manusia di beberapa organisasi dan perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri bertingkahlaku. Karyawan yang mempunyai pikiran niat untuk keluar *(turnover intention)* selalu menjadi permasalahan yang harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen karena jika tidak dianggap dengan serius oleh bagian manajemen akan berdampak negative/buruk bagi pihak organisasi dan perusahaan (Pranata & Utama, 2019). Salah satu niat keinginan karyawan untuk keluar dapat terjadi karena kurangnya niat untuk bekerja, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik diperusahaanlain ataupun di organisasi dan pekerjaan yang mendorong kedalam perasaan ketidak nyamanan bekerja maka akan timbul niat untuk mengambil suatu keputusan yaitu niat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Turnover intention adalah salahsatu prilaku karyawan memiliki yang prilaku keinginan untuk keluar atau kecenderungan karyawan secarasadar untuk mencari suatu pekerjaan sebagai alternative lain (Pranata & Utama, 2019).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Turnover tinggi merupkan acuan diperusahaan untuk dijadikan sebagai indikasi adanya permasalahan pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Karena jika turnover tinggi akan menciptakan sebuah masalah bagi perusahaan seperti terciptanya ketidak stabilan dan tingginya biaya pengelolaan SDM (Gunawan & Ulfa'i, 2018). Turnover semakin tinggi maka akan terbentuk sebuah prilaku karyawan yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan maupun organisasi, karena kecenderungan karyawan atau niat untuk berhenti *intention to quit* Salah satu bentuk perilaku dari karyawan (Dewi & Subudi, 2015).

Intention to quit ialah perilaku seorang karywan yang mempunyaikeinginan untuk keluar dari organisasi yang mengacu pada keinginan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan sebuah organisasi maupun perusahaan (Prasetya & Dewi, 2019). Niat untuk keluar *intention to quit* adalah dampak dari ketidak puasan kerja, ketida nyamanan dan mengakibatkan permasalahan yang tidak diinginkan perusahaan. Tingkat *intention to quit* yang tinggi akan mengarahkan karyawan pada *turnover* dan bisa juga sebalik nya jika tingkat turnover tinggi maka akan terbentuk sebuah perilaku keinginan untuk keluar *intention to quit*, yang sebenarnya itu akan menjadi suatu hambatan besar bagi organisasi dan perusahaan dilihat dari gangguan kerja yang akan terjadi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Keinginan karyawan untuk keluar *(intention to quit)* dapat terjadi diberbagai organisasi, baik di pemda, polri, BUMN, perusahaan swasta maupun jenis organisasi lainya. Sebagai salah satu bentuk perusahaan atau organisasi, PT. Citatah Tbk Karawangadalah perusahaan swasta pertama yang mengembangkan sumber-sumber marmer Indonesia serta bergerak dibidang ekstraksi.

Kepemimpinan adalah prilaku yang berdampak pada keadaan sosial yang dapat mempengaruhi bawahannya atau seseorang yang mengikutinya. Pemimpin mempunyai perilaku yang berbeda-beda karena yang dapat membedakan masing-masing pemimpin adalah wawasan yang didapat dari lingkungan sekitar, budaya organisasi yang berbeda-beda dan cenderung menghasilkan gaya manajemen yang

merupakan standarperilaku bagi pemimpin tersebut (Mohamed, Shurbagi, & Zahari, 2012)

Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk pendekatan kepemimpinan dengancara merubah pola pikir , membangun semangat dan meng-ilhami para karyawan dan bawahannya untuk menciptakan tujuan yang diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan, tanpa merasa tertekan, memaksa, terpaksa (Rohmawati, Yulianeu, Wulan, & P, 2007). Ketika seorang pemimpin bisa menerapkan gaya kepemimpinan tranformasional, maka akan terciptanya prilaku karyawan yang baik, rasahormat kepada pemimpin dan karyawan akan merasa termotivasi untuk menjalankan pekerjaan nya sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi ataupun (Alam, Alhabsji, Rahardjo, & Administrasi, 2012).

Maka dari itu sebagai pemimpin harus memperhatikan karyawan terutama pada kepuasan kerja, kenyamanan, dan kesetiaan terhadap pekerjaan nya, agar karyawan yang berkeinginan untuk keluar dapat berkurang. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perasaan tersebut ditunjukkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja (Sartika, 2014). Kepuasan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai. Seseorang yang mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaannya yang berdampak pada tingkat kehadiran yang tinggi, dan menunjukkan prestasi yang baik. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada keinginan untuk keluar pada diri seseorang (Srinadi & Supartha, 2015). Karyawan yang memiliki rasa ketidak puasan terhadap pekerjaannya maka akan terbentuk suatu permasalahan yang mana karyawan tersebut cenderung membuat keputusan untuk keluar dari organisasi maupun perusahan tersebut, dibandingkan dengan karyawan yang telah memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi(Mohamed et al., 2012).

Jika manajer atau pemimpin dapat mengabulkan keinginan karyawan, maka akan membuat peningkatan terhadap rasa kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Sedangkan, berdasarkan penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

(Long, Thean, Khairuzzaman, Ismail, & Jusoh, 2012) dan (Sartika, 2014) menyatakan bahwa terdapat gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kepemimpinan nya, maka karyawan cenderung berpikir untuk menetap diperusahaannya, dan jika pemimpin perusahaan adalah sumber dari ketidak nyamanan bagi karyawan, maka akan terbentuklah peningkatan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Data jumlah anggota keluar masuk PT. CitatahTbk Kabupaten Karawang menujukan angka yang fluktuatif dari tahun 2017-2018, terutama terjadinya peningkatan pegawai keluar cukup signifikan pada tahun 2019. Berikut adalah table 1.1 yang menunjukan jumlah pegawai keluar dan masuk karyawan PT.Citatah Tbk Karawang selama periode 2017-2019.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan PT.Citatah Tbk Karawang Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah awal	Keluar	Masuk	Jumlah Akhir
1	2017	151	15	5	141
2	2018	141	21	3	120
3	2019	120	23	3	100

Sumber: Data Karyawan PT.Citatah Tbk Karawang

Data tersebut menunjukan bahwa pada tahun 2017-2019 mengalami penurunan karyawan. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 menunjukan bawha terdapat dugaan karyawan PT. Citatah Tbk Karawang mengalami penurunan rasa ketidak puasan kerja yang ditunjukan dengan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan mini survey yang Peneliti lakukan menunjukkan beberapa karyawan PT. Citatah Tbk Karawang karyawannya mempunyai keinginan untuk

keluar dilihat dari kurang semangatnya kerja, kejenuhan, tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele, selalu menerima setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi dan tidak mau membereskan masalah yang ada dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karena salah satu faktor terciptanya kepuasan kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh bagai mana seorang pemimpin tersebut dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat sehingga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas dan dihargai oleh atasan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan kemajuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Berdasarkan penelitiannya (Prasetya & Dewi, 2019) ketika seorang pemimpin dalam memimpin jika menggunaka gaya tipe kepemimpinan tranformasional, maka belum tentu bisa berkurang niat keinginan karyawan untuk keluar PT. Visionet Data Internasional Service Point Denpasar menunjukan bahwa tingginya niat untuk keluar tidak selalu disebabkan oleh tipegaya kepemimpinan transformasional yang rendah, begitujuga dengan tingkat *intention to quit* yang turun tidak selalu disebabkan dengan tipe gaya kepemimpinan yang tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Selain itu *reaserch gap* pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *intention to quit*. Berdasarkan penelitian (Dewi & Subudi, 2015) yang meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformaional terhadap *Intention To Quit* dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada CV. Gita Karya Persada Denpasar, menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention To Quit*", selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rohmawati et al., 2007) pada Karyawan bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global menyatakan bahwa "kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar", sedangkan penelitian yang dilakukan (Prasetya & Dewi,

2019) menyatakan "Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh negatif terhadap *Intention To Quit*".

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Intention To Quit* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja".

B. Identifikasi Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas adlah sebagai berikut:

1. Terdapat penurunan Karyawan ditunjukan pada peningkatan jumlah yang keluar pada tahun 2019.
2. Pemimpin kurang memperhatikan keinginan karyawan nya diliat dari penurunan karyawan.
3. Sebagai karywan belum memiliki sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
4. Pemimpin kurang membuat pegawai merasa bahwa meninggalkan organisasi dapat menimbulkan kerugian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasikan masalahnya adalah:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *intentin to quit* ?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* ?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja memediasi kepemimpinan ransformasional terhadap intention to quit ?

D. Tujuan penelitan

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *intentinon to quit.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit.*
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *intention to quit.*

E. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bermanfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tolak ukur untuk peneliti yang selanjutnya yang akan dijadikan sebagai bahan referensi, serta sebagai naskah dokumentasi di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini merupakan ladangilmu dan amal bagi penulis juga mengaplikasikan dari teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan kedalam perusahaan atau Lembaga dan juga masyarakat yang membutuhkan. Selain itu untuk proses belajar dan pengalaman menulis serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini berharap dijadikan sebagai tolak ukur atau kajian oleh intansi dalam pengambilan keputusan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, tingat kepuasan kerja guna untuk mengurangi keinginan pegawai untuk keluar.

F. Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kerangka berfikir yng baik akan menjelskan secara teoritis hubungan antar variable yang akan diteliti. Kerangka pemikiran dijadikan sebagai gambaran penelitian terhadap topik yang kita garap sehingga fundamen tersebut menjadi lebih kuat. Supaya konsep penelitian bisa kita diamati dan diukur, maka penelitian ini dikembangkan dalam beberapa variabel untuk dijadikan model penelitan. Penelitian kali ini dilakukan pengukuran pengaruh variable independent yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variable dependent *Intention To Quit* (Y), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (M).

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit

Kepemimpinan merupakan proses menghasut dalam menentukan suatu tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan dan mempengaruhi kelompok dan budaya (Dewi & Subudi, 2015). Kepemimpinan transformasional suatu proses pimpinan dan bawahan yang saling membangun dan meningkatkan moralitas, motivasi satu sama lain, serta dapat dipakai oleh siapa saja meskipun kedudukanya lebih rendah dari atasan. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu: Karisma (*Charisma*), Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) Inspirasional (*Inspirationi*). Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*) (Sartika, 2014).

Kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan sebuah pekerjaan melalui orang lain guna untuk mentranformasikan, secara maksimal dan seoptimal mungkin sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa loyal, respect terhadap pimpinannya. Dan pada akhirnya bawahan akan merasa termotivasi untuk melakukan sebuah perubahan guna untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah di tentukan (Rohmawati et al., 2007).

Hubungan pemimpin dengan anggota pada pimpinannya. Semakin yakin dan percaya anggota pada pimpinannya, maka akan semankin bagus hubungan antara pemimpin dengan anggota dan dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang baik dan benar ialah pribadi yang mempunyai sifat yang patuh pada peraturan dan pribadi yang berkelakuan sopan, dan pintar membaca kondisi suasana keadaan lingkungan. Kematangan pengikut atau bawahan harus diperhatikan oleh seorang pemimpin karena ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang benar. Sebuah penelitian yang dilakukan (Long et al., 2012) menemukan adanya hubungan negative tetapi tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Namun penelitian Menurut (Prasetya & Dewi, 2019) mengemukakan terdapat pengaruh negative yang signifikan diantara gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ikutserta dalam mengelola keinginan keluar karyawan pada suatu perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Subudi, 2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *intention to quit*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negtif signifikan terhadap *Intention To Quit*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kharismatik adalah salahsatu aura kepemimpinan transformasional yang mana bawahan tidak tanggung-tanggung untuk menuruti perintah dari seorang pemimpin dan, dengan kata lain dapat meningkatkan keyakinan dan kepercayaan terhadap pemimpin (Alam et al., 2012). Berdasarkan pendapat Emery dan Barker (2007) didalam (Prasetya & Dewi, 2019) gaya kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan kepuasan kerja karyawan dengan cara mentransformasikan kelebihan atau keahliannya untuk bisa menyampaikan visi, misi dan bisa memberikan contoh sebagai karyawan yang berintelek, tanggung jawab, tugas

kerja itu adalah kewajiban semua karyawan yang harus didorong oleh seorang pemimpin agar bisa meningkatkan keberhasilan suatu organisasi, itu adalah tugas kepemimpinan untuk bisa terus memotivasi bawahannya agar bisa sesuai dan stabil.

Sementara itu, beberapa penelitian juga berhasil menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Griffith (2004) didalam (Darmawan & Maisaroh, 2017) membuktikan satu contoh bahwasannya kepala sekolah mentranformasikan gaya kepemimpinan transformasional karena ketika diperhatikan staf sekolah merasa puas dengan pekerjaannya. (Mohamed et al., 2012) melakukan riset terhadap karyawan dari National Oil Corporation Libya. Hasil riset membuktikan hubungan positive yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.(Srinadi & Supartha, 2015)

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positive dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penelitian dari (Berry, 2010) membawa suatu bukti dari hasil penelitianya bahwa kepuasan kerja bisa membawa dampak yang signifikan terhadap kecenderungan untuk keluar. Penelitian (Srinadi & Supartha, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. (Firth et al., 2004) menyatakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ghiselli, la la, & Bai, 2015) menyatakan bahwa variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap *turnover intention* adalah usia, *gender*, pendidikan, adanya alternative pekerjaan lain dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan menguntungkan organisasi dalam menghemat

biaya perekrutan karyawan karena hal tersebut mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Pranata & Utama, 2019).

Kepuasan kerja ialah rasa seseorang yang menggambarkan bahwa seseorang tersebut suka dan nyaman terhadap pekerjaannya, Ketidak puasan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dapat menimbulkan ketidak nyamanan karyawan untuk bekerja dan akan menciptakan sebuah pemikiran niat untuk keluar dari perusahaan (Sartika, 2014), dalam penelitian nya (Coomber & Barriball, 2007) menyatakan bahwa ketidak puasan perawat di rumah sakit yang disebabkan oleh faktor stress dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi *intention to quit. Job satisfaction* merupakan komponen yang penting untuk terjadinya *intention to quit* sebab secara empiris berhubungan dengan *voluntary turnover. Job satisfaction* mempunyai pengaruh yang negative terhadap intention to quit (Srinadi & Supartha, 2015).

Dalam penelitiannya (Qofiqi, Sanuharjo, & Ruhana, 2016) Dunia perbankan menuntut SDM untuk memberikan pelayanan yang bagus dan maksimal, dengan target yang ditentukan dan tekanan yang sangat tinggi. Oleh karena itu pegawai merasa stress atau mengalami ketidaknyamanan maka dari itu akan memiliki keterkaitan dengan *intention to leave* atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian yang dilakukan (Prihartono, 2013) kepada karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. (Dewi & Subudi, 2015) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *intention to quit.*

4. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Intention To Quit*

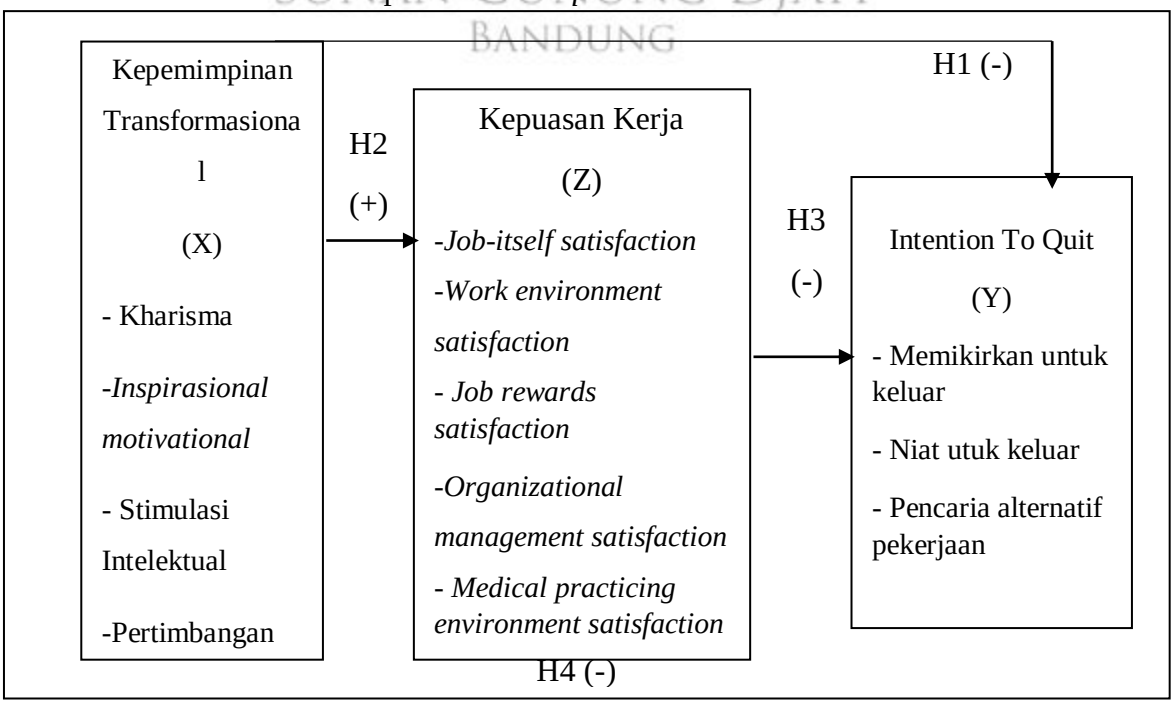
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

(Bushra, Usman, & Naveed, 2011) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya dapat meringankan tingkat keinginan untuk keluar. Masalah Kepuasan kerja terjadi karena tekanan dari pemimpin, persaingan sesama pegawai, dan mempunyai pikiran untuk berpindah keperushaan lain karena menurut pemikiran dirinya perusahaan tersebut lebih baik, jika kepuasan kerja karyawan tersebut terganggu maka karyawan akan merasa tidak nyaman atau merasa tidak puas maka timbullah pemikiran niat karyawan untuk keluar. (Sartika, 2014).

Yukl didalam (Prasetya & Dewi, 2019) berpendapat pemimpin harus bisa merapkan atau memunculkan gaya pemimpinnya dengan tepat, sehingga yang Namanya kepuasan kerja karyawan bertambah dan dapat mempengaruhi atau mengurangi niat untuk keluar. Robinson dan Aprilia juga menyatakan mengurangi keinginan untuk keluar karyawan dalah dengan cara memperhatikan karyawan nya dengan benar yang terpenting dalam kepuasan kerjanya. Jadi jika sumber ketidaknyaman nya adalah manajer maka keingnan untuk keluar bisa jadi meningkat (Badawy & Bassiouny, 2014).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: kepuasan kerja berpengaruh memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap *intention to quit*.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Sumber Data Dari Jurnal Diolah Oleh Peneliti

Gambar 1. 1

Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salahsatu kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel-tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, dan *intention to quit* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1. 2

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putu Wahyu Yana Prasetya, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Intention To Quit* Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to quit, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dan signifikan terhadap intention to Quit, Peran mediasi kepuasan dalam pengaruh negatif dan signifkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap intention to quit.
2	Ni Nyoman Srinadi, Wayan Gede Supartha (2015)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan Kepuasan Kerja dengan Intention To quit	terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja tenaga medis terhadap intention to quit,
3	Dwi Sartika (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan keluar karyawan, gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif tidak signifikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Indah Rohmawati, Yulianeu, Heru Sri Wulan, Patricia Dhiana P. (2007)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Kepuasan Kerja	gaya kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung terhadap intensitas turnover namun juga dapat berpengaruh dengan melalui mediasi kepuasan kerja,
5	Ni Kadek Novalia Citra Dewi Made Subudi (2015)	Pengaruh Kepemimpnan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan transformasiona berpengaruh negatif dan siginfikan terhadap turnover intention, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
6	Asep Gunawan,	Pengaruh Stres Kerja	Kepuasan kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Ulia Ulfa (2018)	terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Sumber Data Diambil Dari Jurnal Diolah Oleh Peneliti

H. Hipotesis

Menurut(Sugiyono, 2011)hipotesis atau dugaan sementara merupakan sesuatu yang diuji berdasarkan hasil dari data praktis maupun empiris pada sebuah penelitian. Hipotesis dibangun atas dasar teori, dapat dijelaskan secara logis atau masuk akal, juga didukung oleh penelitian terdahulu. Pengujian hipotesis diharapkan dapat menemukan jawaban dari masalah penelitian khususnya pada penelitian ini yang menjadi masalah praktis dan empiris. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Intention To Quit*

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit.*

H4: Kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam pengaruh negatif dan signifikangaya kepemimpinan transformasional terhadap *intention to quit.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG