

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Kendatipun berbagai sumberdaya yang ada, satu-satunya sumberdaya yang menjadi fondasi atau aset utama yang sangat potensial bagi organisasi adalah sumberdaya manusia. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam era globalisasi saat ini sangat mempengaruhi persaingan antar perusahaan, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, IPTEK , kompetisi pasar maupun sumberdaya manusia. Perusahaan ditantang untuk melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan dimasa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini perusahaan perlu memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa dituntut untuk melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumberdaya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan lebih baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah intensi keluar (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja dan peningkatan sumber daya manusia. Hal tersebut menyebabkan organisasi menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Hasibuan, 2019). Keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dapat mengarah langsung pada *turnover* yang nyata, karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan terhadap karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi serta kepuasan kerja karyawan yang rendah.

Kepemimpinan transformasional menurut Handoko (2017) merupakan “pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran dan mengilhami bawahan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ditekan”. Jika manajer atau pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kesetiaan karyawan dan rasa hormat kepada pimpinan serta bawahan akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan.

Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Menurut Hasibuan (2019) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan”. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif atau negatif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama bekerja (Amiruddin, 2006). Kepuasan kerja yang rendah akan mengalami penurunan produktivitas, sehingga berdampak pada keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat ditunjukkan dengan sikap dan perilaku negatif terhadap pekerjaan serta tanggung jawab di lingkungan kerjanya (Agustina, 2008).

Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover intention* merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumberdaya manusia (SDM). Dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan manapun. PT Dua Saudara TOP merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang produksi makanan, yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar, Kec. Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

PT Dua Saudara TOP sebagai organisasi bisnis yang berorientasi pada profit di tengah persaingan yang begitu ketat dari para kompetitor dan semakin melemahnya perekonomian yang dirasakan masyarakat, maka perusahaan memerlukan strategi bisnis yang baik. PT Dua Saudara TOP merupakan salah satu perusahaan dengan tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi, diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya di lapangan, dilakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan bagian produksi PT Dua Saudara TOP sebagai sampel. Hasil pra-survei dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional pada
PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah komunikasi saudara/i dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik?	20%	80%	30	100%
2	Apakah menurut saudara/i pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan karyawan?	17%	83%	30	100%
3	Apakah pimpinan dapat memberikan daya tarik kepada para karyawan?	33%	67%	30	100%
4	Apakah pimpinan mencontohkan bagaimana cara penyelesaian pekerjaan kepada para karyawan?	30%	70%	30	100%
5	Apakah menurut saudara/i pimpinan merupakan <i>role model</i> /panutan?	32%	68%	30	100%

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan yang dijalankan pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban “Tidak”. Dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari para karyawan, seperti pada pertanyaan nomor 2 mendapatkan skor tertinggi pada jawaban “Tidak” mengenai pemimpin yang kurang mendengarkan keluhan dan kesulitan para karyawan. Kemudian pada pertanyaan nomor 1 yaitu komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik.

Selain faktor kepemimpinan, faktor kompensasi juga mempengaruhi *turnover intention* pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis. Berikut ini

tabel 1.2 akan menggambarkan hasil pra-survei mengenai kompensasi pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Mengenai Kompensasi pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah besar gaji yang saudara/i terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan?	18%	82%	30	100%
2	Apakah pemberian insentif dilakukan secara adil oleh perusahaan?	22%	78%	30	100%
3	Apakah gaji yang saudara/i terima sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari?	25%	75%	30	100%
4	Apakah perusahaan melaksanakan program rekreasi bagi karyawan?	20%	80%	30	100%
5	Apakah saudara/i mendapatkan asuransi kesehatan?	30%	70%	30	100%

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Tabel 1.2 menjelaskan tanggapan karyawan mengenai kompensasi pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis. Sebagian besar karyawan pada pertanyaan tersebut memberikan jawaban “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan dalam kenyataanya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan.. Diantaranya, sistem pemberian kompensasi yang dirasa belum sesuai dengan beban kerja ataupun masa kerja karyawan, perusahaan tidak melaksanakan program rekreasi bagi karyawan dan pemberian insentif belum dilakukan secara adil.

Selain itu, ditinjau dari segi kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis. Berikut ini hasil pra-survei mengenai kepuasan kerja karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja pada PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah suasana kerja terjalin dengan baik dan kekeluargaan?	24%	76%	30	100%
2	Apakah saudara/i menyukai penugasan yang diberikan perusahaan?	13%	87%	30	100%
3	Apakah pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan?	30%	70%	30	100%
4	Apakah rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik?	40%	60%	30	100%
5	Apakah keadaan ruangan kerja sudah baik dan nyaman?	15%	85%	30	100%

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden menjawab “Tidak”. Penyebab ketidakpuasan tersebut diantaranya karena karyawan merasa tidak menyukai penugasan atau bidang pekerjaan yang diberikan. Kemudian, keadaan ruangan kerja dirasa kurang nyaman dan suasana kerja belum terjalin dengan baik.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Mengenai *Turnover Intention* Karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah saudara/i akhir-akhir ini selalu mencari lowongan pekerjaan?	14%	86%	30	100%
2	Apakah saudara/i sering tergoda untuk meninggalkan perusahaan?	10%	90%	30	100%
3	Apakah saudara/i berniat untuk keluar dari perusahaan saat ini?	20%	80%	30	100%
4	Apakah saudara/i sering berfikir untuk tidak hadir bekerja?	30%	70%	30	100%
5	Apakah menurut saudara/i peluang kerja lebih baik di perusahaan lain?	16%	84%	30	100%

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Tabel 1.4 di atas memperlihatkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis cukup tinggi. Terlihat dari mayoritas tanggapan karyawan menjawab “Tidak”. Sebagian besar karyawan sebanyak 90% menyatakan sering tergoda untuk meninggalkan perusahaan. Kemudian sebanyak 86% karyawan menyatakan sering mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini merupakan isyarat buruk bagi perusahaan, karena jika terjadi perusahaan akan kehilangan aset yang paling berharganya.

Dari beberapa fakta tersebut, perlu menjadi perhatian serius bagi perusahaan terutama pimpinan, karena masih adanya permasalahan dalam hal gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, hal ini juga merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan bahwa faktor kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar *turnover intention* karyawan dapat menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis?
2. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis?
4. Seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.
3. Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengasah kemampuan intelektual penulis dalam pengimplementasian ilmu yang didapat selama berada di bangku perkuliahan.
- b. Untuk menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya mahasiswa jurusan Manajemen yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
- c. Untuk memperkuat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan acuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan hasil untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh gaya transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.
- b. Bagi PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis, melalui hasil yang akan diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan PT Saudara TOP Cikoneng-Ciamis dalam merumuskan kebijaksanaan yang

berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Bass (1994) dalam Handoko (2012) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efektifitas pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin. Pemimpin berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri”.

Sedangkan *turnover intention* menurut Harnoto (2002) menyatakan bahwa:

“*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Kepemimpinan transformasional dihasilkan atas dasar kharismatik yang dimiliki dan melekat pada diri seorang pemimpin yang memicu timbulnya kepercayaan serta loyalitas individu terhadapnya. Maka secara logika seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak akan memimpin individu dengan ketegasan atau kekuasaannya melainkan dengan kharismatik yang dimilikinya sehingga ketika individu percaya dan setia maka individu tidak memiliki niat keluar atau *turnover intention* dari suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Christine (1999) dalam bukunya yang berjudul “*The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task*” bahwa gaya kepemimpinan transformasional

memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* apabila kinerja karyawan menjadi variabel intervening. Namun dalam hal ini penelitian tersebut mengakui apabila tidak adanya variabel intervening maka kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Salman, Zahid, Riaz, Adna, Syaifulloh, Muhammad, Rashid, Majed (2011) dengan jurnalnya yang berjudul “*Leadership Style And Employee Performance (A Case Study of Shakarganj Mills Limited Jhang Pakistan)*” bahwa hasil yang dibuktikan menyurut hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut William dan Davis dalam Sofyandi (2008) berpendapat bahwa:

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain”.

Menurut Hasibuan (2011) salah satu cara organisasi mengendalikan *turnover intention* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi. Menurut Handoko (1995) cara untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang akan keluar.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohmawati, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas *Turnover* yang dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global)

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensitas *turnover* karyawan.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukron (2011), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT Garuda Food Putra Putri Jaya Pati” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Definisi kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2005) yaitu:

“Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings with which employees view their work.. job satisfaction is a feeling of relative pleasure or pain (“I enjoy having a variety of tasks to do”) that differs from objective thought (“My work is complex”) and behavior intentions (“I plan to quit this job in three months“).”

Seorang pegawai akan merasa puas apabila ia memperoleh sesuatu yang sepadan dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas apabila yang ia peroleh dan pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan dan aspirasi yang ia miliki. Pernyataan puas dan tidak puas merupakan ungkapan rasa senang atau tidak senang yang dihayati para pegawai mengenai pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.

Penelitian Medina, dkk (2012) menyatakan bahwa karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya maka mereka memiliki rendahnya niat keluar (*turnover intention*) dari organisasi. Dampak dari ketidakpuasan kerja adalah keinginan berpindah yang signifikan di antara karyawan dalam organisasi.

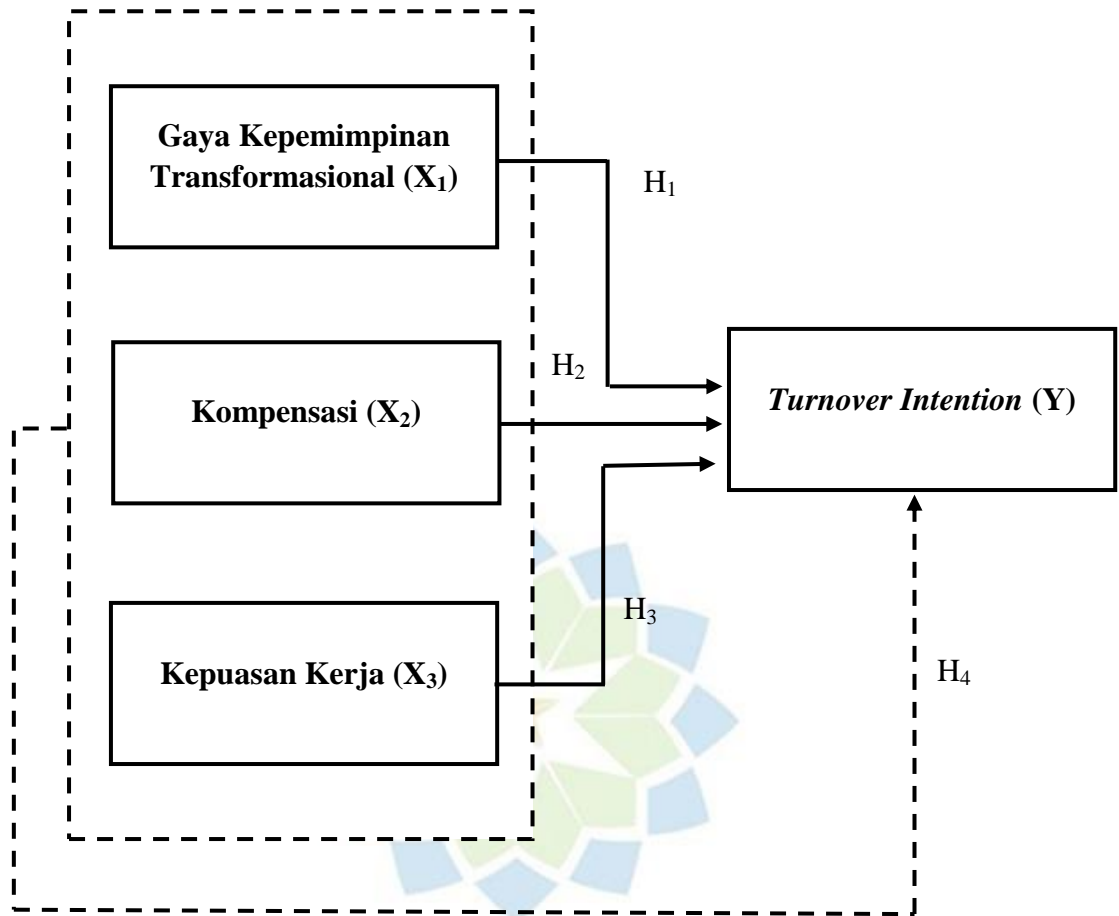
Irbayuni (2012) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah (*Turnover Intention*) pada Karyawan PT. Surya

Sumber Daya Energi Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepemimpinan yang buruk, pemberian kompensasi yang tidak tepat dan kepuasan kerja yang rendah dapat berakibat pada *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu faktor kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja menjadi perhatian khusus bagi organisasi/perusahaan sehingga tidak ada *turnover intention* pada karyawan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukron (2011) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (*Turnover Intention*) PT Garuda Food Putra Putri Jaya Pati” menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap *turnover intention*.



Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Simultan : _____

Parsial : _____

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	Ni Kadek Novalia Citra Dewi, I Made Subudi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover</i> dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> pada CV Gita Karya Persada Denpasar	Menggunakan variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dan variabel Y (<i>Turnover</i> <i>Intention</i>)	Objek Penelitian berbeda dan menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel Y	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .
2	Ahmad Aonillah (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> : Studi Pada Santri Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung.	Menggunakan variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan variabel Y (<i>Turnover</i> <i>Intention</i>)	Objek penelitian berbeda dan menggunakan variabel Kepemimpinan Transaksional sebagai variabel X	Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> . Dan Kepemimpiann transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
3	Roni Ardiyansyah Sukron (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioal, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT Garuda Food Putra Putri Jaya Pati	Menggunakan variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja) dan variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	Objek penelitian berbeda dan menggunakan variabel X (Motivasi)	Kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Agung Tri Utomo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Veronique Indonesia	Menggunakan variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi) dan variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	Objek Penelitian berbeda	Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Dan Kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
5	Muhammad Khaidir (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin)	Menggunakan variabel X (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) dan menggunakan variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	Objek Penelitian berbeda dan menggunakan variabel X (Stress Kerja)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Adri Ramadan Pratama (2017)	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT Balai Pustaka (Persero) Jakarta)	Menggunakan variabel X (Kepuasan Kerja) dan menggunakan variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	Objek Penelitian berbeda dan menggunakan variabel X (Komitmen Organisasi)	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Secara umum, penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel untuk menguji tingkat *turnover intention* karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun di dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan tersebut terletak pada variabel bebas dan objek penelitian.

Perbedaan yang pertama terletak pada variabel bebas yang digunakan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan lebih bervariasi seperti menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel X_1 , kompensasi sebagai X_2 dan kepuasan kerja sebagai X_3 yang mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y). Sedangkan perbedaan yang kedua terletak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

Meskipun memiliki perbedaan dalam variabel bebas dan objek penelitian, namun dari keenam penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

G. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 :Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

H_a :Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpegaaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

Hipotesis 2

H_0 :Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

H_a :Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

Hipotesis 3

H_0 :Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

H_a :Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

Hipotesis 4

H_0 :Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.

H_a :Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng-Ciamis.