

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang spesifikasinya mengkaji hubungan dan peran orang atau individu dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu bagaimana menangani kasus dalam ruang lingkup manusia atau seluruh pegawai untuk menunjang aktifitas tempat kerja demi mengapai visi atau tujuan perusahaan tersebut. (Husaini, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penting dalam sebuah organisasi yang ingin mengembangkan keunggulan kompetitif atas dasar kemampuan karyawan. Melihat dari perspektif teoritis, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi seperti *staffing* (kepegawaian), *performance management*, *compensation* (kompensasi), *human resource development* (pengembangan SDM), dan *safety and health* (keamanan dan kesehatan) (Mondy & Martocchio 2016, p.25).

Manajemen sumber daya manusia harus mengelola karyawan agar lebih efektif sampai sesuai dengan visi dan strategi organisasi serta kegiatan pelatihan dasar untuk memperoleh, memelihara, dan mengelola karyawan yang diperlukan dalam meningkatkan *skill* fungsi organisasi (Machado & Davim 2018, p.183). Karena ketika SDM berjalan dengan baik, itu berhasil membuat tenaga kerja berjalan dengan optimal serta memiliki sikap loyal terhadap perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya ketika manajemen sumber daya manusia tidak dilaksanakan secara optimal maka tenaga kerja akan memiliki perilaku yang merugikan perusahaan salah satunya adalah *turnover intention* (Husaini, 2017).

Pertimbangan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi penting karena salah satu faktor yang sangat penting adalah sumber daya manusia dimana manusia merupakan sumber daya perusahaan yang unggul, berdaya saing dan signifikan. (Faisal et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan pada perusahaan rintisan (*start-up*). Perusahaan rintisan (*start-up*)

kian berkembang di Indonesia, perusahaan rintisan yang ada mayoritas dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang, yaitu e-commerce, bidang financial technology, dan bidang game (Pratikna et al., 2021). Salah satu perusahaan rintisan (start-up) adalah PT XYZ, salah satu startup di Indonesia, didirikan pada tahun 2015 di bidang media dengan menyediakan konten yang relevan bagi orang tua, jaringan sosial tempat mereka dapat terhubung dengan sesama orang tua dan pakar pengasuhan anak, serta membuat peluang pendapatan sebagai influencer *niche*, kontributor konten, dan panelis penelitian.

PT XYZ telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan adanya departemen *Human Resources* yang memfokuskan pengelolaan serta pengembangan terhadap karyawan PT XYZ. Departemen Human Resources PT XYZ meyakini bahwa dengan pengembangan dan pengelolaan pribadi yang baik, karyawan dapat dengan mudah memenuhi dan memenuhi tuntutan tugas sekarang dan di masa depan. Namun, walaupun telah diterapkan manajemen sumber daya manusia yang mengikat pada PT XYZ, ternyata masih terjadi *turnover intention* pada karyawan PT XYZ dengan dibuktikan hasil pra riset dibawah ini.

Table 1. Hasil Pra Riset *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ

NO	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)					
1	Saya mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerja	9	11	45%	55%
2	Saya mulai berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja	10	10	50%	50%
Memiliki keinginan untuk keluar (<i>intention to quit</i>)					
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan	7	13	35%	65%
4	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini	12	8	60%	40%
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)					
5	Saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain	11	9	55%	45%
6	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik	15	5	75%	25%
Total dan Rata-Rata		64	56	53,33%	46,67%

Sumber: Hasil Pra Riset *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ. Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel data *turnover intention* karyawan di atas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat *turnover intention* pada PT XYZ adalah sebesar 53,33% dari 20 karyawan. Kemudian karyawan yang berfikir mendapatkan pekerjaan

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

yang lebih baik sebesar 75% dari 20 karyawan. Selanjutnya dilakukan wawancara terhadap salah satu karyawan divisi sales yang menyatakan bawah,

“Hal yang menjadikan karyawan ingin keluar adalah target serta kepemimpinan yang tidak memberikan motivasi serta arahan terkait target sales dalam bekerjasama dengan *client*. Karyawan juga merasakan bahwa visi yang diterapkan pemimpin sudah tidak sejalan dengan karyawan yang ada, bahkan kebijakan yang dibuat mengenai target yang tidak masuk akal menjadi salah satu alasan terkuat karyawan meninggalkan perusahaan ini.”

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Regional Head of *Growth* PT XYZ yang menyatakan bahwa,

“Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan *turnover intention*, salah satunya ialah banyaknya jumlah karyawan millennial, kemudian tingginya tuntutan pekerjaan untuk mencapai target yang menyebabkan karyawan harus bekerja secara cepat dan mungkin mempengaruhi mental karyawan, ditambah *regional head of growth* PT XYZ menjelaskan bahwa sebelum kepemimpinan beliau, pimpinan dibawah *country manager* yang menurut beliau visi serta cara kerja pemimpin tersebut tidak dapat memotivasi karyawan bahkan membuat karyawan demotivasi setiap bulannya karena beberapa hal, oleh karena itu perlu ada kebijakan serta perubahan untuk kedepannya.”

Berdasarkan dari hasil pra-survei *turnover intention* PT XYZ serta hasil wawancara dengan salah satu karyawan dan *regional head of growth* PT XYZ dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada PT XYZ tinggi, karena beberapa faktor seperti target yang tidak masuk akal, peluang pekerjaan lain yang lebih baik, kepemimpinan yang kurang memotivasi. Menurut Sari et al. (2016) Semakin meningkatnya *turnover intention* memiliki dampak negatif untuk perusahaan karena membuat ketidakstabilan pada beberapa hal, seperti kondisi tenaga kerja, performa atau produktivitas menurun, tidak kondusifnya suasana kerja, serta memiliki dampak pada habisnya waktu dan kesempatan untuk melihat dan memberdayakan peluang. Sari et al. (2016) juga menyatakan bahwa *turnover intention* yang tinggi dapat membuat perusahaan tidak fokus karena terganggu dalam kegiatannya, serta naiknya biaya pada rekrutmen, wawancara, tes, serta tunjangan. Maksud dari *turnover intention* yang merugikan perusahaan biasanya adalah *turnover intention* atau penghentian sukarela, yaitu. karyawan yang keluar dari perusahaan secara sukarela karena hal ini menyebabkan biaya yang lebih tinggi lagi bagi perusahaan.

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Menurut Robbins & Judge (2015) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, pemutusan permanen karyawan secara sukarela atau paksa disebut sebagai niat untuk pergi. Niat karyawan untuk memberhentikan adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela, permanen atau sukarela. Pengalihan atau pengunduran diri secara sukarela adalah keputusan pekerja untuk keluar dari perusahaan secara sukarela, sedangkan pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah keputusan pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Niat untuk keluar lebih berbahaya bagi banyak perusahaan daripada fluktuasi, karena karyawan dengan fluktuasi tidak lagi fokus pada pekerjaannya dan tidak lagi berada di tubuh dan jiwa perusahaan dan hanya menunggu bom waktu untuk beralih ke perusahaan lain. (Suyono et al., 2020).

Griffeth & Hom (2000) menyatakan adanya penelitian yang mengungkapkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh *turnover intention* yaitu salah satunya cara orang memimpin. Bagaimana pemimpin mengarahkan dan memotivasi karyawan agar tetap bertahan di perusahaan. Kepemimpinan Transformational termasuk dalam gaya kepemimpinan yang baik (Clinebell, 2013). Maulizar et al (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan transformational merupakan seseorang yang dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan agar mencapai visi perusahaan. Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dalam Deloitte Indonesia Perspectives (2012) menyatakan bahwa atasan yang dapat mengkomunikasikan dan berdiskusi dengan bawahannya akan masalah yang terjadi akan membuat karyawan lebih mudah dalam menghadapinya. Kepemimpinan transformational yang tidak hanya memotivasi namun dapat menyampaikan visi yang menarik bagi bawahannya dan dapat menstimulasi kreativitas bawahannya sehingga adanya terobosan baru atau dalam kata lain pemimpin sebagai *agent of change*.

Kemudian faktor retensi karyawan juga mempengaruhi niat untuk keluar, karena karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya berkomitmen terhadap perusahaan.

(Yalabik et al, 2013). Di sisi lain, ketika karyawan merasakan kegembiraan dan antusiasme karena berkurangnya kelelahan, mereka cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka dan mulai mencari peluang kerja di perusahaan lain (waktu pergantian meningkat) (Siddiqi, 2013).

Berdasarkan output survei yg dilakukan oleh Robbins & Judge (2017) sebesar 17-29% *member* yang memiliki *engagement* pada pekerjaan mereka. Hal ini dapat dikatakan keterikatan kerja rendah, dimana karyawan akan tidak loyal bahkan rasa semangat yang kurang karena keterikatan kerja adalah dimana emosional karyawan yang muncul dan menjadi antusiasme dalam bekerja. (Nurfajar et al. 2018). Definisi keterikatan kerja menurut Gautam & Enslin (2019) yaitu seberapa besar komitmen seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dan seberapa lama waktu yang dia korbankan untuk perusahaan.

Kemudian salah satu variabel yang dapat mempengaruhi intensi keluar adalah budaya organisasi, budaya yang baik yang diinternalisasikan oleh staf menurunkan intensi keluar. Bosomtwe & Obeng (2018) menyatakan bahwa jika ingin mengurangi intensi karyawan untuk keluar maka budaya organisasi harus dilaksanakan dengan baik. Haggalla (2017) menjelaskan dimana ketika budaya organisasi dipahami akan memantu atasan dalam menentukan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Potensi dari budaya organisasi dapat *influence* sikap karyawan dan mengurangi sikap *turnover intention* (Goodman et al, 2001).

Menurut Sule & Priansa (2018) menyatakan bahwa Budaya organisasi identik dengan studi tentang individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Interaksi orang-orang dalam suatu organisasi menggambarkan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung berbagai tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah dan negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi pada PT XYZ ada tiga *core virtues* yaitu *curiosity*, *ownership*, dan *Integrity*, dimana yang pertama *curiosity* karyawan dituntut untuk mengetahui lebih dalam dan belajar dari kesalahan, keda *ownership* dimana setiap karyawan dituntut untuk bertindak atas nama perusahaan serta menuntut karyawan agar berani mengambil resiko, dan *integrity* yaitu karyawan dituntut untuk jujur, tidak menghakimi serta bersikap etis. Setiap karyawan harus dapat diandalkan dan menjunjung tinggi komitmen.

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

PT. XYZ merupakan *startup* yang dalam menerapkan kepemimpinan transformationalnya masih kurang. HR & OPS *Executive* PT. XYZ mengatakan bahwa atasan yang dibutuhkan oleh karyawan adalah pemimpin yang dapat memberikan perhatian pribadi bahkan mau mengambil resiko saat terjadi sesuatu. Berikut hasil pra riset kepemimpinan transformational di PT. XYZ.

Table 2. Hasil Pra Riset Kepemimpinan Transformational Karyawan PT. XYZ

NO	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
<i>Idealized Influence</i>					
1	Pemimpin sebagai agent of change serta menjadi panutan saya dalam berperilaku di tempat kerja.	8	12	40%	60%
2	Pemimpin dalam perusahaan visioner serta berani mengambil risiko dalam pencapaian visi perusahaan	7	13	35%	65%
<i>Inspirational Motivation</i>					
3	Pemimpin mengomunikasikan harapan yang tinggi kepada saya.	14	6	70%	30%
4	Pemimpin dapat memotivasi saya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.	10	10	50%	50%
<i>Intellectual Stimulation</i>					
5	Pemimpin dapat mendorong saya untuk inovatif.	11	9	55%	45%
6	Pemimpin mendorong saya agar dapat mengatasi masalah dengan solusi kreatif.	10	10	85%	15%
<i>Individualized Consideration</i>					
7	Pemimpin memberikan arahan kepada saya ketika memberikan pekerjaan baru	12	8	50%	50%
8	Pemimpin memberikan perhatian khusus agar saya dapat berkembang.	9	11	45%	55%
Total dan Rata-Rata		81	65	53,75%	46,25%

Sumber: Hasil Pra Riset Transformational Leadership Karyawan PT. XYZ. Data diolah, 2022.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan PT. XYZ belum baik karena sesuai dengan Tabel 2 bahwa rata-rata kondisi transformational leadership PT. XYZ mencapai 53,75% yang berarti cukup namun belum mencapai kondisi ideal atau baik. Karena masih ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional yang belum disadari oleh karyawan. Masih ada 65% karyawan yang tidak setuju dengan hal tersebut bahwa pemimpin PT. XYZ bersikap visioner serta berani mengambil risiko dalam pencapaian visi perusahaan dan 60% karyawan tidak

setuju pada pernyataan pemimpin sebagai agent of change serta menjadi panutan saya dalam berperilaku di tempat kerja.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan HR Executive PT XYZ yang menyatakan bahwa,

“Kepemimpinan transformational pada *country manager* di PT XYZ dirasa belum ada, banyak protes dari karyawan terkait sikap serta gaya kepemimpinan yang dianut tidak disukai oleh karyawan, banyak karyawan yang ingin keluar dan bahkan sudah keluar dari perusahaan ini karena tekanan dari *country manager*. Bahkan mereka merasa bahwa tidak ada arahan serta motivasi dari atasan, saran serta masukan tidak pernah didengar oleh atasan sehingga karyawan merasa tidak bebas berpendapat. Namun bulan oktober 2022 ini *country manager* sudah tidak bekerja di perusahaan karena banyak protes dan kepemimpinan diserahkan pada *regional head of growth*, hal ini menjadi sebuah tantangan bagi *regional head of growth* untuk membuat kebijakan serta perubahan dalam bekerja.”

Dari hasil prasurvei serta wawancara di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan transformational pada PT XYZ masih kurang dan bermasalah dan perlu adanya perbaikan, kemudian kepemimpinan *country manager* pada PT XYZ kurang memotivasi karyawan, bahkan karyawan menganggap bahwa pemimpin mereka tidak sebagai *agent of change* sehingga tidak ada perubahan pada gaya kepemimpinan dari *country manager* PT XYZ, padahal cara orang memimpin merupakan salah satu bagian dari keberhasilan perusahaan. Hal ini karena pemimpin adalah suatu panutan yang ditiru oleh bawahannya secara tidak langsung (Faisal et al., 2022).

Table 3. Hasil Pra Riset Keterikatan Kerja Karyawan PT. XYZ

NO	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Vigor (Kekuatan)					
1	Saya merasa penuh energi ketika sedang mengerjakan pekerjaan saya	16	4	80%	20%
2	Saya gigih dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan terkait pekerjaan	16	4	80%	20%
Dedication (Dedikasi)					
3	Saya sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	5	75%	25%
4	Saya tidak keberatan apabila harus bekerja diluar jam kerja.	10	10	50%	50%
Absorption (Absorsi)					
5	Saya dapat melupakan hal-hal disekitar saya ketika terlalu hanyut dengan pekerjaan saya.	11	9	55%	45%
6	Saya merasa tidak terbebani oleh pekerjaan saya.	9	11	45%	55%
Total dan Rata-Rata		77	43	64,17%	35,83%

Sumber: Hasil Pra Riset Keterikatan Kerja PT.XYZ. Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa rata-rata keterikatan kerja karyawan HR PT. XYZ mencapai 64,17% yang berarti belum mencapai *workengagement* untuk bekerja adalah mencapai 100%. Persentase keputusan negatif (tidak setuju) tertinggi terdapat pada indikator penyerapan, hingga mencapai 55%. Karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Indikator komitmen juga memiliki hingga 50% responden yang menganggap sulit bekerja di luar jam kerja.

Table 4. Hasil Pra Riset Budaya Organisasi Karyawan PT. XYZ

NO	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Nilai					
1	Saya menjadikan nilai – nilai organisasi sebagai pedoman untuk bekerja	10	10	50%	50%
2	Saya merasa sejalan dengan nilai – nilai yang dipegang organisasi	15	5	75%	25%
Norma					
3	Saya menjalankan norma atau peraturan yang ada di organisasi	17	3	85%	15%
4	Saya merasa sejalan dengan	15	5	75%	25%

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id

norma yang ada di organisasi						
Artefak						
5	Saya paham dan menjalankan motto organisasi	13	7	65%	35%	
6	Saya mengaggap organisasi mempunyai sosok atau tokoh yang dipandang	10	10	50%	50%	
Gaya Manajemen						
7	Hubungan saya dengan gaya manajemen atasan terjalin dengan baik	12	8	60%	40%	
8	Gaya manajemen atasan saya menyesuaikan terhadap apa yang sedang terjadi	9	11	45%	55%	
Total dan Rata-rata		101	59	63,13%	36,87%	

Sumber: Hasil Pra Riset Budaya Organisasi PT.XYZ. Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa rata-rata budaya organisasi PT. XYZ telah mencapai 63,13% atau dapat dikatakan sudah baik namun belum mencapai komitmen yang ideal untuk mencapai 100%. Persentase keputusan negatif (tidak setuju) tertinggi, hingga 55%, terdapat pada indikator gaya kepemimpinan, dimana karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan manajer tidak menyesuaikan dengan apa yang sedang terjadi. Pada indikator nilai juga masih terdapat sebanyak 50% karyawan yang merasa tidak menjadikan nilai-nilai organisasi sebagai pedoman pekerjaan. Budaya kerja yang negatif akan menghambat tujuan perusahaan sehingga perlu ditekankan kembali untuk membangun budaya organisasi yang positif sehingga karyawan akan nyaman bekerja dan melakukan pekerjaannya.

Dari penerapan Kepemimpinan transformational dengan baik dan benar akan mengelola sikap karyawan dan *maintanance* SDM bermutu yaitu bawahan yang memiliki *skill* yang baik. Menurut penelitian Vania (2019) Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT Podo Mekar Jaya Sentosa. Jika diterapkan dengan baik, pergantian kepemimpinan PT Podo Mekar Jaya Sentosa dapat menekan turnover karyawan.. Indah Rohmawati et al. (2017) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas turnover para pegawai.

Sitorus (2017) melakukan Pengujian hipotesis penelitian menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pribadi negatif & signifikan

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

terhadap turnover intention karyawan pada PT Podo Mekar Jaya Sentosa. Jika diterapkan dengan baik, pergantian kepemimpinan PT Podo Mekar Jaya Sentosa dapat menekan turnover karyawan.

Keterikatan kerja juga berperan dalam mengelola tingkat turnover di perusahaan. Menurut Dewantoro, R & Purba (2019) ditemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Menurut Merissa (2018) variabel engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai mediator PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo, sehingga hipotesis keempat yaitu ada pengaruh antara variabel binding terhadap niat penjualan dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo sudah terverifikasi. Ferry Wahyu & Wardoyo (2012) memiliki hasil penelitian ini mendapatkan hasil variabel Keterikatan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Turnover Intention. Hal ini sejalan dengan penelitian Merissa (2018), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan niat berpindah. Staf merasa semangat (daya) mereka meningkat selama bekerja di Hotel Dafam Semarang, mereka juga menyerap (absorpsi) ke dalam pekerjaannya, staf juga cukup berdedikasi (berbakti) untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat *maintainance turnoverintention* di perusahaan. Menurut Safi'I (2015 hlm. 642-652) besarnya pengaruh budaya organisasi pada turnover karyawan PT. massindo sinar pratama Tbk manado sangat signifikan. Widayati & Yunia (2017 hlm. 387-401) Menurut penelitiannya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi penjualan PT Hadico Persada, artinya ketika budaya organisasi meningkat, intensi penjualan menurun, sebaliknya ketika budaya organisasi menurun, intensi penjualan meningkat. Malik (2013 hlm. 253-258) menyatakan mencatat bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan turnover intentions karyawan PT. Alat Berat Cipaganti Samarinda. Kemudian berbeda pendapat tentang penelitian di atas Tri Wijayanti (2021), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu, yang artinya bahwa ketika budaya organisasi meningkat maka turnover intention akan meningkat.

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Berdasarkan penjelasan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari dan menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi niat penjualan dengan menggunakan Variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja. Kemudian peneliti ingin mengkaji dari penelitian terdahulu atau gap research, yang tentunya memiliki perbedaan topik dan area penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Keterikatan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ .**

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan pokok-pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformational terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari Keterikatan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT XYZ ?
4. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformational, Keterikatan Kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada penjelasan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari kepemimpinan transformational terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari keterikatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.

Gurais, 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. XYZ

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari kepemimpinan transformational, keterikatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Penulis berharap dapat memberikan manfaat dalam sisi teoritis ataupun dalam sisi praktis dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia dan bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, prestasi kerja dan budaya organisasi di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti berharap penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan dapat memberikan rekomendasi bagi setiap perusahaan khususnya penulis kepemimpinan transformational, keterikatan kerja, budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan pemahaman bagi para pembaca atau penulis ilmiah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, budaya organisasi dan dampaknya terhadap niat untuk keluar.