

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Pada setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan serta meraih kesuksesan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi positif dan tentunya berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu diperhatikan oleh setiap organisasi untuk memaksimalkan SDM yang ada. Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan SDM dan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, Karyawan merupakan aset berharga perusahaan yang harus dijaga dengan baik dengan tujuan agar dapat menjaga atau meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan sehingga karyawan akan bertahan dan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan. Dengan begitu akan memudahkan perusahaan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Salah satu alasan karyawan menjadi lebih betah di perusahaan dan menjadi karyawan yang lebih kompeten maupun mahir dalam menjalankan tugas di bidangnya adalah dengan adanya pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial menurut Robbins (2015), seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang tertanam di dalam dirinya. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai suatu tujuan menurut Robbins

(2015), dimana sumber pengaruh ini bisa secara formal seperti berdasarkan kekuasaan formal di organisasi maupun secara non formal. Kelompok pada konteks kepemimpinan ini bertindak sebagai pengikut. Namun efektivitasnya kepemimpinan akan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawannya dalam pencapaian suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya dan proses membantu upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama menurut Yukl (2010) dalam Gyensare (2016), kepemimpinan ini sendiri adalah apa yang harus dilakukan seorang pemimpin.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins (2015) *Transformational Leadership* adalah pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai suatu tujuan sehingga mendapatkan hasil yang sangat luar biasa. Menurut pendapat MacGregor Burn dalam Setiawan, dan Muhith, (2013) Transformational Leadership adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Dengan persaingan bisnis sekarang yang semakin ketat maka perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya Tarik tersendiri di bandingkan dengan perusahaan yang lainnya. Hal yang harus di diperhatikan oleh perusahaan untuk mengembangkan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu isu sumber daya manusia dalam perusahaan adalah Turnover karyawan.

Turnover adalah pengunduran diri secara permanen dari suatu organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela. Keinginan (*intention*) adalah niat yang muncul pada suatu individu untuk melakukan sesuatu menurut Robbins (2015). Mobley (2000) dalam Hanafiah (2014) menambahkan bahwa *turnover intention* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Kemudian Booth & Hamer (2007) dalam Hanafiah (2014) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Turnover yang terjadi di perusahaan akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara untuk memprediksi turnover adalah dengan mengukur *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan yang mengetahui tingkat *turnover intention* karyawannya, dapat melakukan upaya-upaya yang mampu untuk mengurangi *turnover intention* tersebut. Hal yang membuat karyawan merasa nyaman dan betah di suatu perusahaan salah satunya alasannya adalah sebuah pemimpin yang mampu memecahkan masalah sehingga mendapatkan solusi yang tepat dari masalah tersebut. Namun, apabila sebuah pemimpin merupakan sumber dari ketidaknyamanan itu maka karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan suatu perusahaan maka akan semakin meningkat.

Dalam jurnal Gyensare (2016) meneliti bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transformational leadership*. Menurut

Schaufeli dan Salanova (2002) Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dapat diasumsikan juga employee engagement yaitu pernyataan suatu individu secara intelektual komitemn terhadap suatu organisasi. Employee engagement membuat karyawan memiliki kepuasan kerja dan loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Ketika seorang karyawan sudah merasa engaged dengan pekerjaannya artinya ia telah menemukan pekerjaan yang diinginkannya sehingga saat ia melakukan pekerjaannya ia cenderung merasa puas karena melakukan pekerjaan yang memang ingin dia lakukan dan itu pekerjaan yang disenangi atau hobby, saat itu terjadi maka keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau turnover akan menjadi hilang, karena ia telah merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

Kepemimpinan transformasi dapat meningkatkan serta menumbuhkan engagement pada karyawan yang dimana kepemimpinan transformasi dapat mendorong karyawannya untuk menuju ke perubahan yg lebih baik lagi. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang fokus pada contoh tindakan yang nyata untuk karyawannya serta pemimpin tersebut juga dapat menginspirasi dan memotivasi rasa keadilan dalam adanya suatu kebijakan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan *Eemployee engagement* berpengaruh positif signifikan *turnover intention* Munandar (2018).

Dinas Sosial sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam upaya mewujudkan visi Pemerintah Kota

Yogyakarta, mengemban misi no. 1 yaitu meningkatkan kesejahteraan dan keberdayaan masyarakat. Tujuan dari misi tersebut adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Yogyakarta dengan sasaran agar Kemiskinan masyarakat menurun, Keberdayaan masyarakat meningkat dan Ketahanan pangan masyarakat meningkat.

Berikut ini adalah data keluar-masuk pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta pada Bulan September-Februari Tahun 2020:

Tabel 1.1 Data Keluar-Masuk Pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta Bulan September 2020–Desember Tahun 2020

Bulan	Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Pensiun	Jumlah Total Karyawan Akhir
September 2020	78	0	1	0	77
Oktober 2020	77	1	0	0	78
November 2020	78	0	1	1	76
Desember 2020	76	0	0	0	76

Sumber: Dinas Sosial Kota Yogyakarta (2020)

Tabel 1.1. menunjukkan jumlah pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta yang keluar dan masuk dari bulan September 2019- Desember 2020 mengalami fluktuasi. Fenomena karyawan yang muncul yang dapat merusak atau mengganggu stabilitas perusahaan yang memungkinkan dapat menurunkan kinerja perusahaan adalah seringnya karyawan meninggalkan perusahaan (*turnover*). Tradisi keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain mulai muncul disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya tawaran gaji perusahaan lain yang lebih besar, ketidakcocokan dengan manajer, mulai tidak nyaman dengan lingkungan kantor, dll.

Sebenarnya hal tersebut dapat diminimalisir oleh perusahaan agar dapat menekan tingginya *turnover*.

Niat atau intensi diasumsikan sebagai faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku. Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Sebagai aturan umum, semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut. Pegawai Dinas Sosial yang ingin mengajukan maupun yang sudah mengundurkan diri ini dapat dilatarbelakangi oleh sikap pimpinan yang kurang memotivasi pegawai atau dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Niat meninggalkan organisasi dengan sukarela dipandang sebagai hal yang paling tak terduga. Karyawan yang tinggi tingkat *turnover* mempengaruhi kinerja organisasi karena pada akhirnya akan mangacu pada penggantian dan biaya pelatihan (Jain et al, 2012).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention* pada karyawan yang ada di Dinas Sosial Kota Yogyakarta dan peneliti mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap *Turnover Intention* melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi**”.

Research gap *transformational leadership* dan *turnover intention*

Penulis, tahun	Hasil	Gap research
Regina vania (2021)	<i>Transformational leadership</i> berpengaruh negative	Hubungan antara <i>transformational</i>

	signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	<i>leadership</i> dengan <i>turnover intention</i> masih terjadi perbedaan antara penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya.
Michael asiedu gyunsare (2016)	<i>Transformational leadership</i> berpengaruh netative signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	
Tso-Jen Chen (2016)	<i>Transformational leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	
Ni Kadek Novalia Citra Dewi (2015)	<i>kepemimpinan transformasi</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	
Ari Soeti Yani (2017)	Kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i> adalah positif dan signifikan	

Research gap *employee engagement* dan *turnover intention*

Penulis, tahun	Hasil	Gap research
Nivethitha santanam (2021)	Employee engagement berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	Hubungan antara <i>employee engagement</i> dengan <i>turnover intention</i> masih terjadi
Aris munandar (2018)	Employee engagement berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	perbedaan antara penelitian lainnya apakah berpengaruh

Arinatiar Rima Sagita M (2018)	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya.
Lita Hairiah (2017)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>employee engagement</i> terhadap keinginan berpindah, Artinya, jika keterlibatan kerja tinggi, maka keinginan berpindah pada karyawan akan rendah.	
Meydi Fauziridwan (2018)	<i>employee engagement</i> berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> ,	

Research gap *transformational leadership* dan *employee engagement*

Penulis, tahun	Hasil	Gap research
Linata sugiharto (2015)	Transformational leadership berpengaruh positif signifikan terhadap employee ngagement	Hubungan antara <i>transformational leadership</i> dengan <i>employee engagement</i> masih terjadi perbedaan antara penelitian lainnya apakah berpengaruh secara positif atau negatif atau secara positif signifikan atau sebaliknya.
Asep rukmana (2014)	Transformational leadership berpengaruh positif signifikan terhadap employee Engagement	
Rommy Beno Rumondor (2016)	<i>Transformational leadership</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i>	
MohitYadav (2018)	<i>Transformational leadership</i> dan <i>employee engagement</i> adalah signifikan	
Deborah C. Widjaja (2015)	Transformational leadership berpengaruh positif terhadap employee engagement	

B. Rumusan masalah

1. Apakah *Transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*?
2. Apakah *Transformational leadership* berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*?

3. Apakah *Employee engagement* berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *employee engagement* memediasi hubungan antara transformational leadership terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan

1. Untuk menganalisis apakah *Transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement*.
2. Untuk menganalisis apakah *Transformational leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Untuk memediasi apakah *employee engagement* memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan dan informasi dalam meningkatkan *employee engagement*.
2. Bagi pengembangan diri
Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengetahuan yang berhubungan dengan transformational leadership terhadap turnover

intention melalui employee engagement sebagai variable mediasi.