

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi dalam persaingan bisnis, karena sumber daya manusia menentukan efisiensi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi bisa terwujud ketika manajemen organisasi mampu menyediakan berbagai layanan pendukung. Salah satu syarat tersebut menyangkut kebijakan turnover. Turnover sering terjadi dalam organisasi dan dapat berupa pengunduran diri, pemecatan atau kematian seseorang di dalam organisasi.

Turnover Intention dapat terjadi karena rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB or extra-roles)*, ekspresi sikap, tindakan yang menggambarkan perasaan ,atau keputusan untuk berhenti (Fishbein, 1967). Ada hasil penelitian yang konsisten terkait turnover intention terkait kepemimpinan ,kecerdasan, perilaku karyawan (peran tambahan) ,ketidakpuasan kerja karyawan, dan pengalaman yang terkait dengan stres kerja.

Turnover Intention juga dapat disebabkan oleh stress kerja. Stres kerja adalah keadaan emosional yang membuat perasaan seseorang tidak nyaman dan hal tersebut terjadi ketika seseorang tidak

yakin dengan akan kemampuannya untuk menghadapi tantangan penting (McGrath & Dunnette, 1976). Stres kerja adalah alasan utama mengapa seseorang meninggalkan pekerjaannya (Moore, 2002). Stres juga meningkatkan ketidakhadiran dan dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention* dan *turnover* aktual, keduanya sangat menjadi hal yang dapat merusak suatu sistem dalam organisasi (Luthans, 2011).

Turnover juga terlihat dalam kepemimpinan transformasional karena sudah sangat terkait dengan tingkat *turnover* yang rendah, produktivitas yang tinggi, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Pranaya, 2008). Hubungan negatif antara manajemen dan karyawan memiliki beberapa efek negatif terhadap karyawan seperti produktivitas berkurang, peningkatan absensi dan *turnover* (Hutahayan & Wahyono, 2019). *Turnover* mempunyai dua bentuk : (1) *turnover* yang tidak dapat dicegah, termasuk penyakit, masalah keluarga, pensiun dan (2) *turnover* yang mungkin melibatkan ketidakpuasan karyawan dan manajer (Kumar et al., 2012).

Pemimpin dan kepemimpinan memang berbeda, namun istilah tersebut tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau mengarahkan perilaku orang lain untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin adalah orang yang melatih atau melaksanakan tugas kepemimpinan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi tidak menjamin keberhasilan dalam memimpin organisasi atau perusahaan lain, karena hal tersebut tergantung pada gaya yang digunakan (Hutahayan & Yufra, 2019).

Burns (1978) pertama kali memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional dalam studi deskriptif pemimpin politik, namun istilah ini juga sering

digunakan dalam psikologi organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling membantu mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Menurut Burns, pendekatan transformasional mengarah kepada perubahan signifikan dalam kehidupan dan organisasi (Al-Musadieq et al., 2018). Pemimpin transformasional digambarkan sebagai panutan moral yang berkerja untuk tim. Kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya eksklusif. Pemimpin transaksional biasanya tidak berusaha mengubah budaya internal organisasi, melainkan bekerja dalam budaya yang ada, sementara pemimpin transformasional berusaha mengubah budaya organisasi (Fernandes & Fresly, 2017).

Kepemimpinan transformasional lebih efektif dan lebih baik jika diterapkan pada bidang-bidang seperti bisnis, militer, industri, rumah sakit, dan institusi Pendidikan dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional (Fernandes, 2018). Gaya kepemimpinan dapat memiliki dampak yang luar biasa kepada pengikutnya; mereka memperhatikan kebutuhan pengembangan diri pengikutnya, mengubah kesadaran pengikutnya akan masalah yang ada dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru dan menarik, dan menginspirasi pengikut untuk bekerja menuju tujuan bersama dalam organisasi (Robbins & Judge, 2008). Proses transformasional dapat diamati melalui serangkaian perilaku (peran tambahan) atau perilaku kepemimpinan seperti pengaruh ideal, rangsangan intelektual dan perhatian individu (Robbins & Judge, 2008). Ketika kepemimpinan transformasional diterapkan dalam organisasi atau bisnis, *ocb* akan langsung muncul (Lee et al., 2013). Dalam kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi atau bisnis, pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari

apa yang diharapkan dari mereka (Yukl, 2010). Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku karyawan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan karena meningkatkan kepercayaan diri kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan mampu mengurangi beberapa konflik dalam sebuah organisasi (Podsakoff et al., 2000).

Berdasarkan pengalaman saya bekerja dan pra-survey, fenomena yang terjadi di Kopi Nilu Indonesia cabang Yogyakarta. Diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peran yang kurang terhadap karyawan dalam mengubah gaya kepemimpinan mulai dari pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, mengubah cara berfikir karyawan, dan pertimbangan individu secara personal. Karena kurangnya hal tersebut menyebabkan terjadinya perilaku seperti karyawan dan staf berfikir untuk keluar dari pekerjaannya atau bahkan resign dari pekerjaannya disebabkan beberapa faktor yang cukup banyak seperti rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* atau ekspresi sikap dan perilaku untuk melakukan pekerjaan lebih dari tugasnya secara tulus, stres kerja tinggi yang mengakibatkan mereka melakukan absensi dengan alasan sakit atau perihal yang lain, dan hubungan yang tidak cocok antara manajemen dan karyawan yang menimbulkan efek negatif seperti produktivitas menurun serta *turnover*.

kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ketika gaya kepemimpinan transformasional dilakukan maka itu akan menurunkan tingkat dari *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Samad et al., 2022), (Cheng et al., 2016), dan (Oh & Chhinzer, 2021)

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap

turnover intention. Ketika kepemimpinan transformasional diterapkan mengakibatkan *turnover intention* justru makin mengingkat atau tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini penting karena berdasarkan informasi diatas, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menjawab hasil yang bertentangan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

penelitian di atas merupakan modifikasi dari jurnal sebelumnya yang dibuat oleh Amalia & Setyaningrum (2023) dan Manoppo (2020) sebagai jurnal acuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang tertera pada latar belakang di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Stres Kerja ?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Ocb* ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Ocb* ?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
6. Apakah *Ocb* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
7. Apakah Stres Kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* ?
8. Apakah *Ocb* mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Ocb*
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*
4. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Ocb*
5. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
6. Untuk menganalisis pengaruh *Ocb* terhadap *Turnover Intention*
7. Untuk menganalisis peranan Stres Kerja sebagai mediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*
8. Untuk menganalisis Peranan *Ocb* sebagai mediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*

D. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan sebagai syarat mahasiswa lainnya dalam memperoleh gelar sarjana.

2. Bagi Akademis

Untuk dijadikan pertimbangan serta sebagai rujukan sumber informasi pada saat melakukan sebuah penelitian yang berhubungan dengan Kepemimpinan

Transformasional, *Turnover Intention*, Stres Kerja, dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

3. Bagi Pengembangan Riset

Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan usahanya terkait dengan pengelolaan karyawan, perubahan gaya kepemimpinan, pengendalian stres kerja, dan sikap *organizational citizenship behavior*.