

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini, generasi millennial menjadi topik hangat di kalangan masyarakat, mulai dari segi pendidikan, teknologi maupun moral dan budaya. Rasa percaya diri, ekspresif, optimis, bebas, dan menyukai tantangan tercermin dari generasi ini. Generasi yang lahir di tahun 1977-1994 ini terbuka terhadap hal-hal baru dan selalu ingin tampil beda dari yang lain. Mereka menggunakan kreativitas nya untuk menciptakan sesuatu yang baru. Suasana kerja yang santai sangatlah disukai dan mampu mengerjakan beberapa hal secara bersamaan (*multitasking*). Mereka termasuk peduli terhadap gaya (*style*) dan cepat beradaptasi dengan teknologi. Namun, generasi ini bisa dibilang gampang bosan dan loyalitas dalam urusan pekerjaan terbilang kurang. Sehingga pemimpin harus bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman. Mencari pemimpin yang tepat untuk masa sekarang dan akan datang menjadi tantangan yang harus dipenuhi untuk bangsa ini. Negara maju memiliki pemimpin yang berhasil memanfaatkan perkembangan teknologi yang mengubah pola kehidupan manusia. Selain itu pemimpin juga harus memiliki empati yang tinggi dan menolong sesama tanpa membedakan suku, agama maupun ras. Pemimpin itu seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial (Robbins & Coulter, 2016). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada

bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan itu adalah kepemimpinan transformasional.

Teori sebelumnya mengatakan seperti yang disampaikan oleh (Robbins & Coulter, 2016) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman atau tidak cocok dengan pemimpinnya, rasa atau niat untuk mengundurkan diri itu pasti akan muncul. Niat untuk mengundurkan diri itu dikarenakan beberapa faktor pendukung. Faktor pendukung utama yaitu gaya kepemimpinan seorang atasan terhadap anggotanya. Namun seiring perkembangan zaman, banyak pemimpin yang muncul akibat tuntutan dan kondisi lingkungan pada saat itu. Kepemimpinan model lama pun tidak akan cocok lagi, oleh karena itu harus dikembangkan. Dengan generasi millennial yang sangatlah banyak, maka gaya kepemimpinan yang muncul harus menyesuaikan ritme dan polanya. Generasi millennial yang saat ini memengaruhi banyak hal dan harus dipimpin dengan gaya kepemimpinan millennial serta adanya budaya organisasi baik dan nyaman.

Budaya organisasi memiliki peran penting di perusahaan karena yang menjadi tolok ukur aturan perilaku dan sikap karyawan berasal dari budaya organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Carmeli, 2005) konsep budaya organisasi telah menjadi salah satu topik terpenting dalam ilmu organisasi. Walaupun budaya organisasi adalah istilah yang peneliti, pengelola dan penggunaan umum secara teratur, masih jauh diartikan secara universal. Jika

budaya organisasi berjalan dengan baik maka akan menghasilkan suasana kerja yang damai, tenang, dan nyaman. Sehingga karyawan akan tetap tinggal untuk bekerja atau yang disebut dengan *intention to stay*.

Keinginan untuk tetap tinggal karyawan (*intention to stay*) menjadi sebuah pacuan organisasi dalam meningkatkan nilai perusahaan di mana karyawan yang nyaman dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diciptakan maka akan membuat loyal karyawan. Selain itu perlu adanya motivasi dari dalam agar karyawan-karyawan lebih meningkatkan kinerja sehingga pengaruh dari kepemimpinan akan mendorong untuk bekerja keras dengan suasana kerja yang nyaman dari budaya organisasi yang diciptakan. Motivasi dari dalam yang dimaksud adalah motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik mengacu pada kecenderungan yang melekat untuk mengejar minat seseorang, untuk mencari hal-hal baru dan tantangan, untuk memuaskan rasa ingin tahu dan kompetensi, dan untuk memperluas kapasitas seseorang Deci & Ryan (1985); Reeve (2015) dalam kutipan (Lee W. , 2016)). Sementara itu, (Sugiono & Rachmawati, 2019) mengemukakan bahwa pemberian kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk berkreasi akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi lebih mampu untuk menciptakan dan mengembangkan gagasannya untuk kepentingan perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang benar, karena sangat mempengaruhi tingkat yang berimbas kepada tingkat pengangguran. Selain itu keterlibatan karyawan dalam proses kemajuan perusahaan itu juga sangat penting agar setiap karyawan memiliki reputasi yang baik dan merasa mendapat apresiasi baik dari perusahaan atau pun dari atasannya sendiri (Hendrawan, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada generasi millennial.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya riset gap. Penelitian yang dilakukan oleh (Fikriyah, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Bodenhausen & Curtis, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beberapa aspek keterlibatan karyawan di tempat kerja. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & Silvianita, 2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi millennial. Meskipun demikian, beberapa studi lain menemukan gap antar hubungan variabel yang terdapat pada penelitian (Krismonika & Dwiatmadja, 2020) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap intensitas bertahan karyawan (*intention to stay*).

Dilihat dari hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi intrinsik juga terdapat riset gap. Penelitian yang dilakukan oleh (Horsman & Kelloway, 2016) menunjukkan bahwa motivasi untuk kepemimpinan transformasional berpengaruh positif. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Morkeviciute & Endriulaitiene, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik mempengaruhi kepemimpinan transformasional. Sementara itu riset gap terdapat pada penelitian (Al Harbi, Alarifi, & Mosbah, 2019) data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas. Maka diperlukannya penelitian lebih lanjut karena adanya perbedaan riset problem yang nantinya akan dibuktikan dalam pengujian hipotesis.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *intention to stay*?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *intention to stay*?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay*?

6. Apakah motivasi intrinsik memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*?
7. Apakah motivasi intrinsik memediasi budaya organisasi terhadap *intention to stay*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi intrinsik
3. Menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap *intention to stay*
4. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*
5. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay*
6. Menguji motivasi intrinsik yang memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *intention to stay*
7. Menguji motivasi intrinsik yang memediasi budaya organisasi dengan *intention to stay*

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam hal pemahaman dalam bidang sumber daya manusia terutama pada gaya kepemimpinan

transformasional dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* yang di mediasi oleh motivasi intrinsik.

b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan, terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam memotivasi karyawan milenial agar tetap tinggal untuk bekerja (*intention to stay*) di Pamela 1 Supermarket.