

## PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan diantaranya tingginya berpindahny karyawan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan (Imron *et al.*, 2020). Keinginan berhenti adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela karena kurangnya daya tarik dari pekerjaannya saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins *et al.*, 2015). Beberapa sumber menyatakan karyawan berhenti bekerja adalah kebijakan manajemen yang buruk (Rizwan *et al.*, 2014). Tingginya tingkat berhenti karyawan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, serta suasana kerja yang tidak kondusif. Angka keinginan berhenti tinggi akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan dan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan (Susilo & Satrya, 2019).

Faktor kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dalam sebuah tim kerja adalah kunci untuk organisasi (Baqi & Indradewa, 2021). Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu solusi penting dalam meningkatkan kinerja utama perusahaan karena gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan merangsang inovasi organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Adam *et al.*, 2020). Penentuan gaya kepemimpinan pada akhirnya akan menjadi prioritas yang utama dalam kemajuan organisasai ke depan. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif (Buil *et al.*, 2019). Peran pemimpin dalam perusahaan diharapkan dapat menciptakan perasaan memiliki bagi karyawan, pemimpin yang memiliki karakter, akan mampu memberikan pengaruh terhadap iklim kerja dalam perusahaan (Anggraeni & Santosa, 2013). Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Bass & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan, serta dapat mengontrol atau mengurangi tingkat stres pada karyawan dan dapat mengurangi tingkat keinginan berhenti dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Anggraeni & Santosa, 2013). Studi tentang transformasional kepemimpinan sering dikaitkan dengan kepuasan kerja (Puni *et al.*, 2018) dan kinerja (Chang *et al.*, 2018). Hubungan tersebut sesuai dengan asumsi (Siangchokyoo *et al.*, 2020) di mana kepemimpinan transformasional mengubah pengikut dengan cara tertentu.

Budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi pergantian (Robbins, 2006). Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai inti perusahaan dipegang teguh dan tertanam dalam diri semua karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai dan semakin besar komitmen terhadap mereka; semakin kuat budaya perusahaan. Budaya yang kuat akan membentuk

kekompakan, loyalitas dan komitmen perusahaan kepada karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.

*Keterikatan karyawan* dapat dikatakan sebagai pondasi dasar perusahaan dalam menjalankan bisnisnya sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan memberikan kontribusi terbaiknya yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan (Sakeru *et al.*, 2019). Menurut (Kaur *et al.*, 2020) *keterikatan karyawan* mengacu pada sejauh mana karyawan tersebut merasa menyatu dalam diri mereka pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja. Seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, yang akan berdampak yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hambleton & Swaminathan, 2013). (Rizwan *et al.*, 2014) menyatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan. (Leisanyane & Khaola, 2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berhenti.

Tingkat keinginan berhenti karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang berhenti dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu perusahaan perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima sehingga perlu diketahui lebih dalam apa yang mempengaruhi adanya keinginan berhenti guna mengurangi terjadinya tingkat keinginan berhenti pegawai dalam suatu perusahaan dan dapat menjadi masukan atau perbaikan dalam manajerial SDM suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti, penulis dapat menarik sebuah kesenjangan penelitian berupa perbedaan objek penelitian, yakni penelitian dilakukan pegawai rumah sakit dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, keterikatan karyawan dan kepuasan kerja yang sebelumnya lima variabel ini belum pernah dijadikan dalam satu penelitian yang mempengaruhi keinginan berhenti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keterikatan karyawan terhadap keinginan berhenti dengan mediasi kepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada tataran keilmuan manajemen sumber daya manusia dengan mengembangkan pemahaman teoritis yang lebih baik mengenai variabel yang diteliti dan dapat memberikan implikasi manajerial yang positif.