

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

a. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Effendi, Tri Nur (2022) Pengaruh Person Organization Fit, Pemberdayaan Psikologis, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Intention To Stay</i> Pegawai PT. BPR BKK TAMAN (Perseroda) Pemasang”
	Variabel Penelitian	X1: <i>Person organization fit</i> X2: Pemberdayaan psikologis X3: Kepemimpinan Transformasional Y: <i>Intention To Stay</i>
	Metode Penelitian	Metode penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisisregresi berganda digunakan sebagai teknik analisis data.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Person organization fit</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> , variabel pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan, hal ini menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk tetap tinggal.
2.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Dini Shelvia Monica, Anton Prasetyo (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Intention To Stay</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
	Variabel Penelitian	X1: Kepuasan Kerja X2: Kompensasi Y: <i>Intention To Stay</i> Z:Komitmen Organisasi
	Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif. Populasi penelitian ini terdiri dari 40 orang guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang. pengambilan sampel digunakan adalah sampling jenuhdimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini memenuhi kriteria klasik, menguji asumsi tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas, serta memenuhi asumsi normalitas, sedangkan model kedua terdapat multikolinearitas. Berdasarkan uji t kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan.
3.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Yuhaning Praborini, Thoha Asaroni, Mohamad Naim, Youdho Febriano (2021) Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi
	Variabel Penelitian	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Kepuasan Kerja Y: Niat Untuk Tinggal Z: Keterikatan Kerja
	Metode Penelitian	Metode analisis ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap niat untuk tetap dimediasi oleh work engagement.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja terhadap niat untuk tetap tinggal.
4	Judul Penelitian & Nama Peneliti	ZAIN, R. Irfan Noor (2021) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Engagement terhadap <i>Intention To Stay</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi
	Variabel Penelitian	X1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional X2: Work Engagement Y: <i>Intention To Stay</i> Z: Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling.

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap niat bertahan, keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap niat bertahan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap niat bertahan. tidak berpengaruh. Kepuasan kerja tidak berpengaruh Hal ini merupakan pengaruh komitmen kerja terhadap niat melanjutkan
5.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Windy Putri Arianti, Musa Hubeis, Herien Puspitawati (2020) Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> di Perwiratama Group
	Variabel Penelitian	X1: Kepuasan kerja Y: <i>Employee engagement</i>
	Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam bekerja, kepuasan kerja terhadap gaji, dan kepuasan kerja antar rekan kerja mempengaruhi variabel keterikatan karyawan.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel faktor kepuasan kerja mempengaruhi variabel keterlibatan karyawan.
6	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Margaretha Lisabella, Hasmawaty, A.R (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (<i>Employee Engagement</i>) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai
	Variabel penelitian	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: <i>Quality Of Work Life</i> Y: Job Engagement
	Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.
	Hasil Penelitian	kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan rumah sakit. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Employee engagement mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
7	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Langisa Heren, Daniel Ong Kim Kui (2023) Peran Transformational Leadership Dan Job Satisfaction Terhadap <i>Intention To Stay</i> Dengan Job Engagement Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT Xyz
	Variabel Penelitian	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Kepuasan Kerja Y: <i>Intention To Stay</i> Z: Keterikatan Kerja
	Metode Penelitian	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang mengharuskan responden memenuhi persyaratan yang ditetapkan sebagai peserta penelitian.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap niat untuk melanjutkan yang dimediasi oleh keterikatan kerja, dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja bersatu. Afek positif mempengaruhi niat untuk menetap yang diwujudkan melalui komitmen profesional.
8	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Rusandi, Y, dkk (2022) Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Intention to Stay pada Bank danamo magelang
	Variabel Penelitian	X1; :kepemimpinan transformasional X2;:beban kerja Y: Intention to stay Z:Kepuasan Kerja

	Metode Penelitian	Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan berjumlah 103 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa google form. Penelitian ini menggunakan program statistik SmartPLS.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja positif dalam mempengaruhi intention to stay. Kepuasan kerja positif dalam mempengaruhi intention to stay dan memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja dengan hasil yang positif terhadap intention to stay
9	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Riza, A (2022) Pengaruh kepuasan kerja terhadap intention to stay Melalui komitmen organisasi pada bank rakyat Indonesia cabang blitar
	Variabel Penelitian	X1: Kepuasan Kerja Y: Intention to stay Z: Komitmen organisasi
	Metode Penelitian	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, melalui pendekatan kuantitatif. Menggunakan Total Sampling dan PLS sebagai alat Analisis. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini mengambil lokasi di Bank Rakyat Indonesia Cabang Blitar. Penelitian ini menggunakan 60 karyawan sebagai responden
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap intention to stay karyawan; kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap intention to stay; kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay karyawan melalui komitmen organisasi.
10	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Mutiara, S (2022) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap intention to stay melalui burnout sebagai variabel intervening (studi pada karyawan BNI di kota yogyakarta)
	Variabel Penelitian	X1: Keemimpinan Transformasional X2: Motivasi Y: Intention to stay Z: Burnout
	Metode Penelitian	Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data yatu path analysis (analisis jalur). Sampel yang digunakan berjumlah 123

		responden yang dipilih dengan menggunakan metode convenience sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui software spps 22
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intention to stay, burnout memediasi kepemimpinan transformasional terhadap intention to stay, burnout memediasi motivasi terhadap intention to stay

Sumber: Effendi, Tri Nur (2022); Dini Shelvia Monica, Anton Prasetyo (2021); Yuhaning Praborini, Thoha Asaroni, Mohamad Naim, Youdho Febriano (2021); ZAIN, R. Irfan Noor (2021); Windy Putri Arianti, Musa Hubeis, Herien Puspitawati (2020); Margaretha Lisabella, Hasmawaty, A.R (2021).

b. Tinjauan Teori Intention to Stay

1) Definisi *Intention to Stay*

Intention to stay adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu (Ibrahim, 2016). *Intention to stay* juga dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti yang disampaikan (Kemie, 2019) *intention to stay* disebabkan oleh 5 alasan diantaranya ialah: bangga terhadap perusahaan, manajemen yang baik, *reward* yang sesuai, solidaritas dan rasasaling menghargai yang dijunjung tinggi. Namun tak hanya itu ada beberapa lain faktor yang menyebabkan meningkatnya *intention to stay* yaitu kepemimpinan, keterikatan dengan perusahaan dan juga kepuasan kerja.

Intention to stay juga merupakan hal yang seharusnya diperjuangkan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat ber-*impact* terhadap stabilitas perusahaan dan engagement karyawan, jika perusahaan dapat memahami apa yang menjadi pengaruh tingkat *intention to stay* seorang karyawan maka perusahaan juga akan dapat menghitung apa saja upaya yang harus di tingkatkan untuk meningkatkan loyalitas dan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan (Vong et al, 2018).

2) **Faktor yang mempengaruhi *Intention to stay***

Banyak karyawan saat ini yang memilih pindah karena satu dan lain hal. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dan melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan berbakat agar tetap bertahan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor individu antara lain motivasi, komitmen dan kemampuan Psikologi, kompensasi yang sesuai dan keadilan dalam organisasi. Elemen pekerjaan mencakup kesempatan belajar, dukungan material dan emosional dari perusahaan, serta budaya organisasi dan keadilan organisasi yang mendorong retensi (Aboobaker, 2019).

Faktor lain yang meningkatkan niat untuk bertahan antara lain gaya kepemimpinan, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja Langisa Heren, dkk (2023). Kepuasan kerja adalah ekspresi emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja (Sopiah, 2008). Kejadian yang biasanya terjadi yaitu pekerjaan mereka sangat sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan hubungan mereka dengan rekan kerja yang baik.

Ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi *intention to stay* karyawan terdapat beberapa faktor yakni beban kerja yang sesuai dengan *jobdesk*, kompensasi yang cukup, kepuasan kerja karyawan diperhatikan serta peran kepemimpinan juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat *intention to stay* karyawan (Suwatno, dkk 2014).

3) **Indikator *Intention to Stay***

Putra (2012) Indikator niat untuk tinggal adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat dia bekerja. Memikirkan pekerjaan ini adalah suatu tindakan dimana seorang pegawai tidak memikirkan pekerjaan lain selain pekerjaan saat ini. 2 hal ini merupakan indikator seorang karyawan yang memiliki tingkat *intention to stay* yang tinggi, indikator ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk menilai bahwa karyawannya memiliki tingkat *intention to stay* yang tinggi ataukah rendah.

Menurut Konovsky dan Cropanzano (1991) dalam Mahdani dan Haekal (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Niat untuk tetap pada organisasi tanpa batas
- b. Niat untuk berhenti pada organisasi
- c. Niat untuk mendapatkan pekerjaan baru

b. Job Engagement

1) Definisi Job Engagement

Job engagement merupakan keterkaitan atau keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan. Keterlibatan ini ditingkatkan oleh perusahaan dengan tujuan agar motivasi karyawan dapat meningkat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. *Job engagement* memiliki peran yang penting, perusahaan harus memikirkan cara agar para perkerjanya bisa sejahtera, maka dari itu, *job engagement* harus terus ditingkatkan guna menciptakan karyawan yang berkualitas.

Job engagement adalah suatu keadaan dimana karyawan secara psikologis, terlibat, terhubung dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Abraham, 2012). Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaannya adalah mereka yang terikat erat dengan pekerjaannya dan berusaha menuntaskan pekerjaan secepat dan seefisien mungkin.

2) Faktor yang memengaruhi *job engagement*

Menurut Bekker dan Demerouti (2008) *job engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

1. *Job demands* (Tuntutan kerja)

Tuntutan pekerjaan (*Job demands*) adalah aspek fisik, sosial, dan organisasi dari suatu pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis yang berkelanjutan untuk mempertahankannya. Tuntutan pekerjaan mencakup empat komponen: beban kerja yang berlebihan,

tuntutan emosional, dan perubahan dalam organisasi.

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Keteriatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya kerja seperti: aspek fisik, sosial, dan organisasi yang menjadi media pencapaian sasaran kerja. Secara fisiologis dan psikologis hal ini meminimalkan kebutuhan dan biaya kerja serta memotivasi peningkatan secara kepribadian. Sumber daya profesional mencakup empat komponen: otonomi, dukungan sosial, bimbingan *supervisor*, dan peluang pengembangan profesional.

3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi).

Sumber daya pribadi ialah bagian dari diri sendiri yang dikaitkan dengan kesenangan dan emosi bahwa kita dapat mengubah, mengendalikan, serta mempengaruhi lingkungan sesuai kemauan dan kemampuan seseorang.

3) **Indikator *Job Engagement***

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) memecah indikator *job engagement* ke dalam 3 dimensi, yakni

a. *Vigor*

Vigor ialah suatu hal yang diukur dengan jumlah energi yang anda miliki di tempat kerja, kekuatan mental, kemauan untuk bekerja, ketahanan terhadap kelelahan, dan kemampuan untuk bertahan dalam menyikapi kesulitan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Vigor* dapat ditinjau dari etos kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan tingginya ketekunan dan tenaga dalam bekerja, keinginan untuk berupaya dengan sepenuh hati dalam bekerja, serta ketekunan dan kegigihan dalam mengatasi hambatan di pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2002).

Pada dasarnya *vigor* mengacu pada tingkat ketekunan yang diperlihatkan seorang karyawan di tempat kerja. Kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan di tempat kerja, dan antusiasme yang mereka tunjukkan melalui kegigihan mereka ketika mengalami tantangan di tempat kerja.

b. Dedication

Dedication ialah komitmen tenaga kerja terhadap kesuksesan perusahaan (Schaufeli et al, 2006). Dimensi keterikatan mencakup keterlibata mendalam dalam pekerjaan dan merasakan rasa yang bermakna, semangat yang dicirikan engan minat terhaap pekerjaan yang dilakukan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan (Dicke et al., 2007). Karyawan dengan komitmen tingkat tinggi memandang pekerjaan mereka bermakna dan antusias serta bangga dengan pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2002).

Pada esensinya, *dedication* berarti karyawan mengorbankan energi, pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan perusahaan serta merasakan makna, semangat, dan kebanggaan dalam pekerjaannya.

c. Absorption

Absorption merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan fokus dan ketulusan dalam bekerja, betapa menyenangkannya pekerjaan hingga waktu berlalu dengan cepat, dan betapa sulitnya untuk meninggalkan pekerjaan hingga melupakan segala sesuatu di sesuatu di sekitar (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Tingkat *absorption* yang enandakan seseorang merasa bahagia, menikmati pekerjaan, serta menyibukkan diri dalam pekerjaan sehingga waktu dalam bekerja menjadi lebih cepat (Schaufeli & Bakker, 2002). Pada dasarnya, *absorption* adalah penghargaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, mengacu pada fokus dan komitmen dalam bekerja, kenikmatan dalam bekerja, sehingga lupa akan segala sesuatu yang ada disekitarnya serta menyita waktu dalam bekerja.

c. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

1) **Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memoivasi karyawannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Robbins dan Judge 2008). Secara teori gaya

kepemimpinan transformasional ialah nilai-nilai, kepercayaan dan keperluan yang mengarah pada perubahan sebagai inovasi terbaru. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu mengendalikan pegawai secara merata. Melalui gaya kepemimpinan ini, para pengikut mengembangkan kepercayaan, kebanggaan, dan rasa hormat kepada pemimpin mereka, dan termotivasi untuk melangkah lebih jauh (Yukl, 2006).

Gaya kepemimpinan ialah sikap yang diterapkan manajer guna mempengaruhi, mengarahkan, dan meningkatkan motivasi anggotanya. Gaya kepemimpinan ini ialah kode etik yang diterapkan ketika seseorang berusaha mengendalikan sikap orang lain dengan caranya sendiri.

Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin tersebut diharapkan dapat mempengaruhi karyawan agar tujuan dari organisasi tercapai. Kepemimpinan transformasional dapat digambarkan sebagai cara bertindak dan metode yang digemari dan banyak digunakan dalam memimpin sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan efisien tercapai bila dipraktikkan sesuai peran dan tujuannya. Pemimpin harus berupaya berpartisipasi dalam konteks kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018).

2) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

(Rivai P. D., 2013) Kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri yang berbeda jika dikomparasikan dengan pemimpin transaksional, antara lain:

- Kharismatik, Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional diwajibkan memiliki kharisma tersendiri yang mampu *influence* para anggotanya agar mengikuti pimpinannya.
- Inspirasional, pemimpin tersebut bisa mendorong karyawannya untuk bersama-sama mencapai visi. Mereka adalah orang yang akan memberikan energi sama kepada para karyawannya. Sehingga setiap kalimat yang diucapkan adalah kalimat inspirasional yang bisa memotivasi karyawannya.

- Rangsangan intelektual, pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional harus dapat memotivasi anggotanya untuk menyelesaikan tugas dengan rasional dan cermat, selain itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional juga harus dapat menemukan alternatif pemecahan masalah yang lebih efektif sehingga mampu meningkatkan jiwa kreatifitas dan inovatif dari anggotanya
- Pengaruh dalam memahami perbedaan individual, gaya kepemimpinan transformasional ini menuntut pemimpin harus mampu untuk memahami perbedaan dari para anggotanya. Gaya kepemimpinan transformasional ini juga menuntut pemimpin untuk mampu memberi arahan, melatih dan juga menerima aspirasi dari anggotanya, selain itu, pemimpin juga harus bisa melihat potensi dan memfasilitasi kemampuan anggotanya.

3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sudut pandang kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu agar mereka percaya, menghormati, dan setia kepada pemimpin.

Adapun yang menjadi indikator kepemimpinan transformasional menurut Van Knippenberg et al. (2016:9) yaitu:

1. Pemimpin yang ideal, artinya pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya.

2. Motivasi inspirasional. Hal ini merupakan kemampuan yang dimiliki pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan agar optimis terhadap tujuan masa depan organisasi.
3. Stimulasi intelektual, mengacu pada sikap yang mendorong proses penyelesaian masalah dan perhitungan yang teliti dan kreatif terhadap hambatan yang dihadapi.
4. Pertimbangan individual berarti mengenali kepentingan karyawan dan memberi mereka pelatihan dan perhatian yang dipersonalisasi.

d. Kepuasan Kerja

1) Definisi Kepuasan kerja

Sutrisno E, (2009). Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dicapai baik di tempat kerja, di luar pekerjaan maupun melalui kombinasi pekerjaan internal dan eksternal. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan puas karyawan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dapat berpengaruh dalam progress perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja bisa dimaknai sebagai respon emosional terhadap beberapa bagian dari pekerjaan. Orang mungkin merasa puas dengan beberapa bagian dari pekerjaan mereka, namun tidak puas dengan bagian-bagian lainnya. Karyawan yang merasa puas cenderung menyukai situasi ditempat kerjanya, hal itu merupakan hasil dari sudut pandang pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka.

2) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terapat hubungan erat antara kepuasan kerja dengan psikologi karyawan, karyawan yang merasa senang dan puas dalam bekerja akan selalu bersemangat untuk mempersembahkan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan kehilangan motivasi dan banyak melakukan kesalahan pada akhirnya merugikan perusahaan. (Sutrisno, 2009) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

- Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan
- Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan politik dan hubungan kemasyarakatan
- Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju

3) Indikator kepuasan kerja

Yuniarsih, tjuju (2017) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Besarnya imbalan yang diperoleh seseorang atas melakukan suatu kegiatan tergantung pada kebutuhan yang dianggap tepat.

c. Promosi

Kesempatan bagi seseorang untuk meningkatkan karir melalui promosi. Ini tentang apakah perusahaan menawarkan perkembangan karir secara profesional.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk

dalam pelaksanaan kerja.

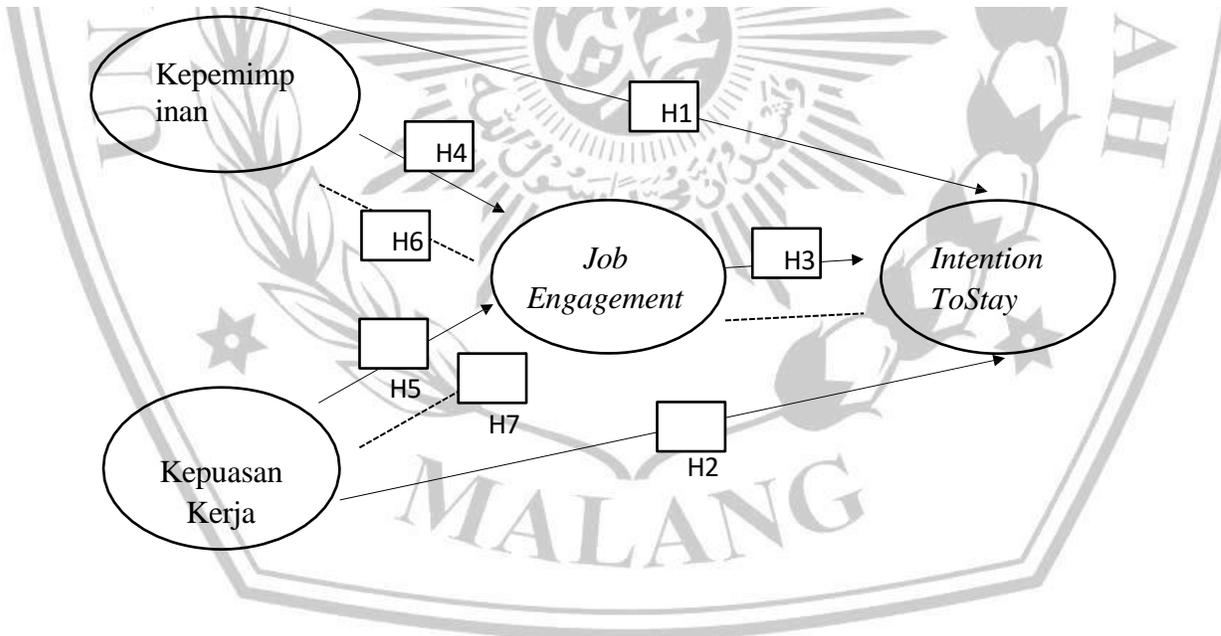
e. Rekan kerja

Selalu ada seseorang yang terlibat saat melakukan pekerjaan, terkadang orang menganggap rekan kerjanya sangat menyenangkan, dan terkadang mereka menganggapnya sangat tidak menyenangkan.

c. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan, penelitian ini menggunakan dua variabel *independent*, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu, *Intention to stay* (Y), dengan *Job Engagement* sebagai variabel mediasi (Z)

Gambar 1 Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir diatas menjelaskan tentang model konseptual *intention to stay* sebagai variabel *dependent* dipengaruhi oleh Kepemimpinan transformasional (X1), Kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan *Job engagement* (Z) sebagai variabel mediasi.

d. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang telah diteliti. Berdasarkan kerangka pikir di atas, peneliti mengungkapkan beberapa hipotesis yang didukung oleh penelitian terdahulu.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tri Nur Effendi, (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang Nabila Syifa Nariswari (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional cenderung disukai karyawan dan mampu meningkatkan tingkat *intention to stay*. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap *Intention to stay*

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Shelvia Monica, Anton Prasetyo (2021), menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to stay* karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika ingin tingkat *intention to stay* karyawan di perusahaan tersebut tinggi, tingkat kepuasankerja yang tinggi mampu meningkatkan *intention to stay* karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Intention to Stay*

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kriswanta Simon; Ari Mulyono; Hery Iskandar; Faisal Haris Pratama; Dwi Wiji Astuti; Alafta Aulia (2020), menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif *intention to stay*.

Hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriyani L dkk. (2023) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk bertahan. *Job engagement* dapat meningkatkan tingkat *intention to stay* karyawan, semakin karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan maka semakin tinggi niat untuk tinggal seorang karyawan Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3: *Job Engagement* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Intention To Stay*

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Gyensare et al., 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif berpengaruh terhadap terbentuknya *work engagement*. Hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Angelia A, dkk (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *job engagement*. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *engagement* karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H4: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Engagement*

5. Penelitian yang dilakukan oleh Arianti P, dkk. 2020, mengungkapkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan kerja mempengaruhi variabel *job engagement*. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan *job engagement*, kepuasan kerja yang tinggi dari seorang karyawan mampu meningkatkan *job engagement* karyawan tersebut. Oleh karena itu hipotesis pada penelitian ini adalah:

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Engagement*

6. Penelitian yang dilakukan oleh Praborini Y, dkk 2021, menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional, keterikatan terhadap niat untuk tinggal. Oleh karena itu semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula *intention to stay* karyawan dengan di mediasi oleh *job engagement*. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H6: Kepemimpinan Transformasional Melalui *Job Engagement* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Intention To Stay*

7. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Langisa Heren, Daniel Ong Kim Kui, 2023), menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* dimediasi oleh *job engagement*. Oleh karena itu,hipotesis pada penelitian ini adalah:

H7: Kepuasan Kerja Melalui *Job Engagement* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Intention To Stay*

