

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. *Intention to Stay*

Makna *intention* secara umum adalah niat atau dorongan yang timbul dari individu untuk melakukan suatu tindakan secara sadar. *Intention to stay* merupakan keinginan sadar seorang karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tempat ia berada dalam jangka waktu tertentu, yang menjadi kebalikan dari *turnover intention* (19). Pemaknaan ini diperkuat oleh pandangan Hom dan Griffeth yang menekankan bahwa niat bertahan muncul dari evaluasi terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan persepsi terhadap lingkungan kerja (20). *Intention to stay* merupakan hasil evaluasi menyeluruh atas kondisi pekerjaan, termasuk beban kerja, peluang promosi, serta dukungan organisasi terhadap karyawan (21).

*Intention to stay* terbentuk dari respons afektif dan kognitif yang berkembang melalui pengalaman kerja sehari-hari. Menurut Robbins dan Judge, bahwa persepsi mengenai keadilan, kualitas hubungan kerja, dan dukungan atasan memiliki peran penting dalam membentuk niat untuk bertahan (22). Mathis dan Jackson memandang retensi karyawan sebagai hasil dari keberhasilan organisasi menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memadai, serta kesempatan pengembangan karier yang jelas (1). Pemahaman ini menegaskan bahwa *intention to stay* merupakan konsep multidimensional yang dibentuk oleh faktor psikologis dan organisasi, dan pada akhirnya menentukan apakah seorang karyawan memilih untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

**a. Faktor – faktor yang memengaruhi *Intention to stay***

Faktor yang mempengaruhi *intention to stay* yaitu (23):

1) Faktor Individu (*Individual Factors*)

Faktor individu meliputi karakteristik pribadi seperti usia, kesehatan, nilai kerja, tanggung jawab keluarga, dan kepribadian. Karyawan dengan nilai diri yang positif, keseimbangan kerja, kehidupan yang baik, serta hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja cenderung memiliki niat lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2) Faktor Organisasi dan Pekerjaan (*Organizational and Job Factors*)

Faktor ini mencakup budaya organisasi, kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang karier, dan dukungan dari atasan. Gaya kepemimpinan inklusif dan transformasional berperan dalam menumbuhkan rasa dihargai dan keterikatan emosional karyawan, sehingga membentuk *intention to stay* terhadap organisasi.

3) Faktor Lingkungan Eksternal (*External Environmental Factors*)

Faktor eksternal berkaitan dengan kondisi pasar tenaga kerja dan peluang kerja di luar organisasi. Jika peluang kerja eksternal tinggi, niat bertahan biasanya menurun, sebaliknya pasar kerja yang terbatas serta kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan.

Faktor – faktor lain yang mempengaruhi *intention to stay* antara lain (22):

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan rasa keterikatan, kesetiaan, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Budaya yang menghargai individu, mendukung inovasi, dan memperhatikan kesejahteraan

karyawan dapat mengurangi niat untuk keluar dan mendorong karyawan untuk tetap bertahan.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, meliputi aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja, cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bekerja di organisasi.

3) Komitmen Organisasional

Komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan berperan penting dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan kesetiaan dan rasa tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

**b. Indikator *Intention to Stay***

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *intention to stay* dijelaskan oleh Mowday dalam (24), yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa aspek utama yang dapat menggambarkan sejauh mana karyawan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan tidak memiliki niat atau keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang sedang dijalani saat ini.
- 2) Karyawan tidak berencana untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan atau organisasi berbeda dalam waktu dekat.
- 3) Karyawan akan tetap memilih untuk bekerja di perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran posisi dan gaji yang sama di tempat lain.
- 4) Karyawan akan merasa kehilangan apabila harus meninggalkan pekerjaannya saat ini.

## 2. *Transformational Leadership*

*Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan untuk mencapai tujuan bersama serta meningkatkan kinerja organisasi (8). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi serta mampu memberikan pengaruh luar biasa terhadap komitmen, motivasi, dan kinerja para pengikutnya (22). Pandangan serupa dikemukakan oleh Colquitt, yang menilai bahwa kepemimpinan transformasional efektif karena mampu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut melalui penciptaan visi yang bermakna dan peningkatan rasa percaya terhadap pemimpin (23).

Empat komponen utama kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, yang berfungsi memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (8). Yukl menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan signifikan dengan memberi makna pada pekerjaan, memberdayakan pengikut, dan mengembangkan kompetensi melalui stimulasi intelektual (25). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen, keterlibatan, serta kesediaan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi (22). Seluruh pandangan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi dan intention to stay karyawan.

### a. *Karakteristik Transformational Leadership*

Terdapat empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga menunjukkan kualitas kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut (25):

1) Kharismatik (*Idealized Influence*)

Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kharisma yang mampu memengaruhi dan menginspirasi para anggotanya untuk mengikuti arah dan visi yang ditetapkan. Seorang pemimpin kharismatik menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahannya.

2) Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional mampu mendorong dan memotivasi karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Mereka menanamkan semangat, optimisme, dan energi positif kepada seluruh tim melalui kata-kata dan tindakan yang inspiratif.

3) Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin berperan dalam memotivasi anggota untuk berpikir rasional, cermat, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin juga mendorong munculnya ide-ide baru dan alternatif pemecahan masalah yang inovatif, sehingga meningkatkan kemampuan berpikir kritis para anggotanya.

4) Pemahaman Terhadap Perbedaan Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin transformasional harus mampu memahami setiap perbedaan individu dalam timnya. Mereka memberikan arahan, pelatihan, serta ruang bagi aspirasi dan potensi masing-masing anggota, sehingga setiap individu merasa dihargai dan difasilitasi untuk berkembang.

**b. Indikator Transformational Leadership**

Indikator kepemimpinan transformasional di dalam penelitian ini adalah dari pendapat menurut Bass dan Riggio yaitu ada empat indikator yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu (8):

1) *Idealized Influence* (II)

Pemimpin bertindak sebagai panutan dan teladan bagi pengikutnya. Mereka dihormati, dikagumi, dipercaya, dan menunjukkan standar moral serta etika yang tinggi. Pengikut berusaha meniru perilaku pemimpin karena menganggapnya memiliki kemampuan dan tekad luar biasa.

2) *Inspirational Motivation* (IM)

Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi dengan menyampaikan visi yang jelas dan menarik, menumbuhkan semangat tim, serta menunjukkan optimisme terhadap masa depan. Pemimpin mendorong pengikut untuk berkomitmen pada tujuan bersama dan memberikan makna terhadap pekerjaan mereka.

3) *Intellectual Stimulation* (IS)

Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan mengajak pengikut berpikir kritis, mempertanyakan asumsi, serta mencari solusi baru terhadap permasalahan. Kesalahan tidak dipermalukan, melainkan dijadikan sarana pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan berpikir pengikut.

4) *Individualized Consideration* (IC)

Pemimpin memberikan perhatian pribadi terhadap setiap pengikut, bertindak sebagai mentor atau pelatih, mendengarkan kebutuhan dan aspirasi individu, serta membantu mereka mencapai potensi terbaiknya. Komunikasi dua arah dan pemberian dukungan menjadi aspek utama dari indikator ini.

**3. *Organizational Commitment***

*Organizational Commitment* dipahami sebagai keadaan psikologis yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu

untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (9). Komitmen organisasional berakar pada loyalitas karyawan serta kesediaan mereka untuk bekerja keras demi keberhasilan organisasi (26). Komitmen terbentuk dari pengalaman kerja yang positif, persepsi keadilan, dukungan organisasi, dan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota, yang secara keseluruhan berkontribusi pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (23).

Organizational commitment juga dipengaruhi oleh faktor struktural dan lingkungan kerja yang membentuk persepsi karyawan mengenai nilai organisasi. Komitmen dapat meningkat ketika organisasi menyediakan sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung (1). Hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi bergantung pada rasa saling percaya, dukungan, serta persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi individu (27).

**a. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment***

*Organizational Commitment* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi (28):

**1. Karakteristik Individu**

Karakteristik individu mencakup usia, masa kerja, nilai-nilai pribadi, serta kebutuhan dan harapan karyawan. Karyawan dengan masa kerja lebih lama dan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

**2. Pengalaman Kerja dalam Organisasi**

Pengalaman kerja yang dirasakan karyawan, seperti keadilan organisasi, dukungan organisasi, kejelasan peran, dan kesempatan pengembangan karier, berperan penting dalam membentuk komitmen afektif dan normatif. Pengalaman kerja

yang positif dapat meningkatkan keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

3. *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional)

Kepemimpinan transformasional menciptakan hubungan emosional yang kuat antara pimpinan dan karyawan, sehingga meningkatkan komitmen afektif, normatif, dan kontinu commitment. Gaya ini mencakup pemberian inspirasi, dukungan personalized, dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

4. Imbalan dan Investasi dalam Organisasi

Imbalan finansial dan nonfinansial serta investasi karyawan dalam bentuk waktu keterampilan dan pengalaman dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Semakin besar investasi yang dirasakan, semakin kuat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

**b. Indikator *Organizational Commitment***

Indikator *organizational commitment* digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan terikat secara psikologis dengan organisasi, terdapat 3 indikator *organizational commitment* (9), sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*): Indikator ini menunjukkan ikatan emosional, di mana karyawan merasa senang dan terhubung dengan organisasi.
- 2) Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*): Tahap ini mencerminkan kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi, seperti kehilangan manfaat.
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*): Indikator ini menunjukkan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan, berdasarkan norma dan loyalitas.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan *Transformational Leadership* dengan *Intention to Stay***

Hubungan *transformational leadership* dengan *intention to stay*, penelitian oleh Judeh dan Abou-moghli menunjukkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi (*intention to stay*) (29). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa ketika seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan, maka karyawan cenderung memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bertahan karena mereka merasa dihargai, didukung, dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Temuan serupa diungkapkan oleh Sobaih yang meneliti industri perhotelan, di mana *transformational leadership* terbukti secara signifikan menurunkan niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) melalui peningkatan *psychological safety* dan kepercayaan terhadap pimpinan (13). Pengaruh *transformational leadership* terhadap *intention to stay* dapat melemah apabila tidak diimbangi dengan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan nilai individu. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun hubungan emosional dan psikologis antara pemimpin dan karyawan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### **2. Hubungan *Organizational Commitment* dengan *Intention to Stay***

Keterkaitan antara komitmen organisasi dan keinginan karyawan untuk bertahan telah menjadi perhatian utama dalam berbagai kajian sumber daya manusia. Penelitian oleh Llobet dan Fito, menyimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi, termasuk komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas, berkorelasi dengan niat yang lebih kuat bagi karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (30). Studi tersebut menekankan bahwa ketika karyawan merasa terikat secara emosional terhadap organisasi, memahami serta menerima nilai-nilai

dan tujuan organisasi, maka mereka cenderung memiliki niat besar untuk bertahan.

Temuan dari berbagai kajian lain juga memperjelas hubungan komitmen organisasi dengan niat karyawan untuk tetap bertahan. Penelitian oleh Sitanggang dan Azzuhri menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara langsung dan signifikan mempengaruhi *intention to stay*, dan juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator (31). Komitmen organisasi merupakan variabel krusial yang memperkuat niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, karena melalui komitmen ini karyawan merasa terikat, diperhitungkan, dan memiliki motivasi untuk melanjutkan kontribusinya.

### **3. Hubungan *Transformational Leadership* dengan *Organizational Commitment***

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tampak kuat dalam berbagai temuan empiris. Penelitian oleh Almaududi Ausat, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (32). Pemimpin transformasional mampu meningkatkan dedikasi dan loyalitas karyawan dengan cara memberikan inspirasi, perhatian individu, serta menumbuhkan kepercayaan dalam hubungan kerja.

Sumber lain yang memberikan penguatan terhadap hubungan tersebut oleh penelitian Apfiasari, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui faktor kepercayaan dan budaya organisasi (33). Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, dan menyampaikan visi organisasi secara jelas akan menumbuhkan rasa memiliki serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci dalam membangun dan memperkuat komitmen organisasi, karena melalui

gaya kepemimpinan yang inspiratif, pemimpin mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, kesetiaan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

#### **4. Hubungan *Transformational Leadership* dengan *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment* sebagai mediasi**

Hubungan *transformational leadership* terhadap *intention to stay* melalui *organizational commitment* sebagai variabel mediasi, penelitian oleh Sobaih menemukan bahwa *affective commitment* dan *normative commitment* berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *intention to stay* (13). Pemimpin transformasional mampu membangun komitmen emosional dan moral yang kuat terhadap organisasi melalui dukungan, inspirasi, serta perhatian personal kepada karyawan, sehingga meningkatkan niat mereka untuk bertahan.

Temuan dari berbagai kajian lain juga memperjelas hubungan mediasi tersebut, penelitian oleh Reza dan Yulianto menunjukkan bahwa *organizational commitment* berfungsi sebagai variabel mediasi signifikan yang menurunkan *turnover intention* dan memperkuat *intention to stay* (34). *Organizational commitment* memainkan peran penting sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan *transformational leadership* dengan *intention to stay*, di mana semakin tinggi komitmen yang dibangun oleh pemimpin transformasional, semakin besar pula keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### **C. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjadi dasar penting dalam menunjang penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian mendefinisikan perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>The impact of transactional and transformational leadership on employee intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational Commitment</i> (13) Sobaih (2022)
	Metode Penelitian	a. Populasi: 406 responden b. Objek: Karyawan hotel berbintang lima (deluxe hotels) di Kairo c. Teknik Analisis: Structural Equation Modeling (SEM) d. Teknik Sampling: Random sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Kepemimpinan transformasional (TFL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (AC) dan komitmen normatif (NC), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkelanjutan (CC). 2) Kepemimpinan transaksional (TCL) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap AC dan NC, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap CC. 3) TFL memiliki pengaruh positif dan lebih kuat terhadap Intention to Stay (ITS) dibandingkan dengan TCL. 4) Komitmen afektif dan komitmen normatif terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara TFL maupun TCL dengan ITS, sementara komitmen berkelanjutan tidak berperan sebagai mediator. 5) TFL cenderung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan TCL terhadap komitmen organisasi (OC) dan Intention to Stay (ITS).
2.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>The Impact Of Organizational Justice On Intention To Stay: The Mediating Role Of Organizational Commitment</i> (35) Mahfouz (2022)
	Metode Penelitian	a. Populasi: 366 responden b. Objek: Karyawan di proyek konstruksi di Malaysia c. Teknik Analisis: Structural Equation Modeling (SEM) d. Teknik Sampling: Random sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif

Lanjutan tabel 2.1

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Hasil Penelitian	1) Organizational justice memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment dan intention to stay. 2) Organizational justice secara langsung berpengaruh signifikan terhadap intention to stay. 3) Organizational justice juga berpengaruh terhadap organizational commitment, yang kemudian memengaruhi intention to stay. 4) Organizational commitment berperan sebagai mediator dalam hubungan antara organizational justice dan intention to stay.
3.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>The Influence Analysis Of Leadership Style And Organizational Commitment On Employee Intention To Stay Mediated By Job Satisfaction In Primary And Secondary Education Organizations In Jabotabek</i> (36) Susanti dan Widhianto (2024)
	Metode Penelitian	a. Populasi: 170 responden b. Objek: guru dan tenaga pendidik c. Teknik Analisis: Structural Equation Modeling (SEM) d. Teknik Sampling: Purposive sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Leadership style memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (job satisfaction). 2) Leadership style juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan (intention to stay). 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Organizational commitment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan. 6) Job satisfaction berfungsi sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap intention to stay, memperkuat pengaruh keduanya terhadap keinginan karyawan untuk bertahan.
4.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>The Influence of Transformational Leadership Style On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT Global Loyalty Indonesia)</i> (34) Reza dan Yulianto (2024)

Lanjutan tabel 2.1

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Metode Penelitian	a. Populasi: 142 responden b. Objek: Karyawan PT Global Loyalty Indonesia c. Teknik Analisis: Analisis statistik deskriptif d. Teknik Sampling: Purposive sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, artinya semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. 2) Kepemimpinan transformasional secara positif memengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. 3) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar. 4) Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi niat karyawan untuk berhenti.
5.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>Transformational Leadership Style</i> terhadap <i>Intention To Stay</i> pada Perusahaan X saat Pandemi Covid-19 (37) Furqoon (2022)
	Metode Penelitian	a. Populasi: 160 responden b. Objek: Karyawan Perusahaan X (industri swasta) selama masa pandemi Covid-19 c. Teknik Analisis: Analisis jalur (Path Analysis) d. Teknik Samping: Purposive sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) <i>Transformational leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tinggal ( <i>intention to stay</i> ). 2) E-trust (kepercayaan terhadap perusahaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tinggal ( <i>intention to stay</i> ).
6.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Intention To Stay</i> Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (38) Purnamasari (2025)

Lanjutan tabel 2.1

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Metode Penelitian	a. Populasi: 44 responden b. Objek: Guru di SMAN 1 Bluto Sumenep c. Teknik Analisis: Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) d. Teknik Sampling: Probanility sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat guru untuk tetap tinggal di sekolah. 2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat tinggal. 4) Mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap niat tinggal tidak terbukti signifikan.
7.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi (39) Praborini (2021)
	Metode Penelitian	a. Populasi: 55 responden b. Objek: Karyawan perusahaan jasa di Jawa Tengah c. Teknik Analisis: Partial Least Squares (PLS) d. Teknik Sampling: Simple random sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (work engagement). 2) Keterikatan kerja kemudian berperan sebagai mediator yang meningkatkan niat karyawan untuk bertahan di perusahaan. 3) Secara tidak langsung, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempengaruhi niat karyawan untuk tetap tinggal melalui keterikatan kerja.
8.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap <i>Intention to Stay</i> (40) Rusandi (2023)

Lanjutan tabel 2.1

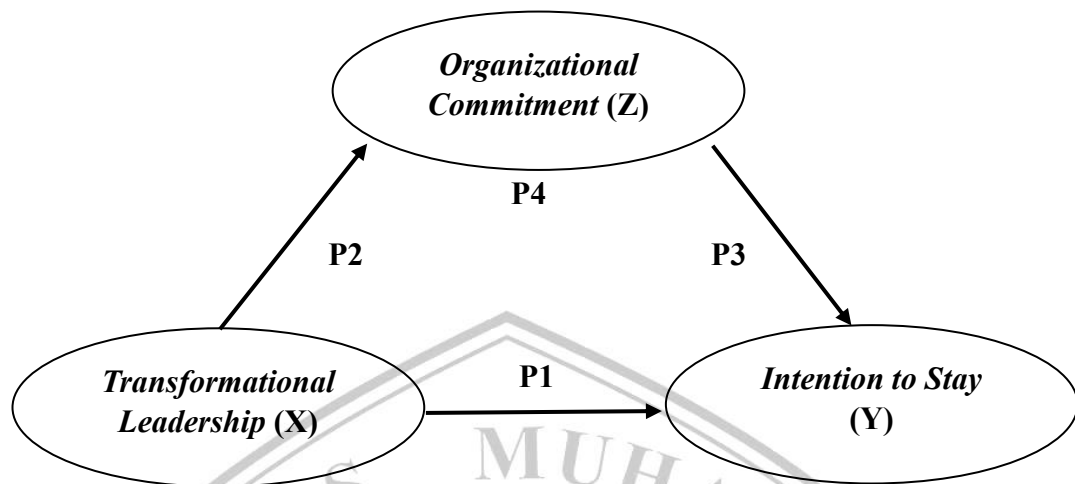
No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Metode Penelitian	a. Populasi: 103 responden b. Objek: Karyawan perusahaan manufaktur di Jawa Barat c. Teknik Analisis: Partial Least Squares (PLS) d. Teknik Sampling: samling jenuh (sensus) e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat karyawan untuk tetap bekerja (intention to stay). 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. 3) Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja dengan intention to stay. 4) Model penelitian dinyatakan valid dan reliabel, dengan seluruh variabel utama menunjukkan pengaruh yang signifikan.
9.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance</i> (32) Almaududi Ausat (2022)
	Metode Penelitian	a. Populasi: 34 responden b. Objek: Karyawan UMKM di Indonesia c. Teknik Analisis: Partial Least Squares- Structural Equation Modeling (PLS-SEM) d. Teknik Sampling: Purposive sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan di perusahaan kecil dan menengah (SMEs) 2) Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan dedikasi dan kinerja karyawan, terutama jika didukung oleh kompensasi yang adil dan perhatian terhadap kebutuhan emosional karyawan.
10.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	<i>The Role of Transformational Leadership , Trust, Psychological Well Being, and Organizational Culture on Organizational Commitment (Study on Hotel Employees in Serang City )</i> (33) Apfiyasari (2021)

Lanjutan tabel 2.1

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Metode Penelitian	a. Populasi: 156 responden b. Objek: Karyawan hotel di Kota Serang c. Teknik Analisis: Partial Least Squares- Structural Equation Modeling (PLS-SEM) d. Teknik Samplin; Purposive sampling e. Jenis Penelitian: Kuantitatif
	Hasil Penelitian	1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan, kesejahteraan psikologis, dan budaya organisasi. 2) Kepercayaan, kesejahteraan psikologis, dan budaya organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. 3) Kepemimpinan transformasional juga secara langsung meningkatkan komitmen organisasi. 4) Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi.

#### D. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir merupakan bagian penting dalam suatu penelitian yang berfungsi untuk menjelaskan alur berpikir peneliti. Menurut Sugiyono, menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan alur logis yang menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan teori-teori yang relevan, hasil penelitian terdahulu, serta fakta empiris yang ada (41). Kerangka pikir menjadi dasar konseptual yang menunjukkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan deskripsi teori yang telah dikemukakan, maka untuk menggambarkan ikatan antara variabel yang akan diteliti dapat digambarkan dengan kerangka pikir pada Gambar 2.1, yang menjelaskan pengaruh *transformational leadership* terhadap *intention to stay* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar kerangka pikir tersebut, hubungan antara *transformational leadership (X)*, *organizational commitment (Z)*, dan *intention to stay (Y)*, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap niat karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Pemimpin transformasional yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, serta membangun visi dan kepercayaan bersama akan mendorong karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan (8). Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, di mana karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa terikat secara emosional dan berupaya menjaga keberlangsungan hubungan kerja dengan organisasi (9). Komitmen tersebut selanjutnya menjadi faktor penting yang meningkatkan niat karyawan untuk tetap tinggal. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay* dapat terjadi secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasional (13). Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, semakin besar pula komitmen dan niat karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

## E. Hipotesis

### 1. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian Sobaih menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap *intention to stay* dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional (13). Penelitian Furqoon membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula niat karyawan untuk tetap bekerja di organisasi (37). Penelitian oleh Purnamasari juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan (38). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu:

**H1: *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.**

### 2. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil penelitian Almaududi Ausat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (32). Penelitian oleh Apfiasari menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung meningkatkan komitmen organisasi, serta diperkuat oleh faktor kepercayaan dan budaya organisasi (33). Penelitian oleh Reza dan Yulianto juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan (34). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu:

**H2: *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*.**

### 3. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *intention to Stay*

Hasil penelitian Mahfouz menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *organizational justice* dan *intention to stay* (35). Penelitian oleh Susanti dan Widhianto menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk bertahan dalam organisasi (36). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu:

**H3: *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.**

### 4. Pengaruh *Organizational Commitment* dalam memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *intention to stay*

Hasil penelitian Sobaih menunjukkan bahwa *affective commitment* dan *normative commitment* berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *intention to stay* (13). Penelitian oleh Reza dan Yulianto yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang menurunkan *turnover intention* dan memperkuat niat karyawan untuk bertahan (34). Penelitian oleh Mahfouz juga mendukung bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara variabel *antecedent* dan *intention to stay* (35). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, maka peneliti memutuskan hipotesis yaitu:

**H4: *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment***