

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perubahan demografi tenaga kerja global tengah mengalami pergeseran signifikan dengan hadirnya generasi muda yang mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z, sebagai kelompok yang lahir di era digital, mulai memasuki usia produktif dan berkontribusi dalam sektor industri, jasa, hingga ekonomi kreatif. Masuknya generasi ini ke dalam dunia kerja menandai babak baru dalam dinamika ketenagakerjaan, di mana nilai-nilai seperti fleksibilitas, kecepatan, dan makna personal dalam pekerjaan menjadi semakin krusial. Fenomena ini tidak hanya terjadi secara global, tetapi juga di Indonesia, termasuk di kota-kota besar seperti Makassar yang tengah mengalami pertumbuhan ekonomi dan urbanisasi yang pesat. Dalam laporan Kementerian Ketenagakerjaan (2023), generasi Z diproyeksikan akan mendominasi lebih dari 27% tenaga kerja Indonesia pada dekade ini, dengan karakteristik yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya seperti loyalitas jangka panjang yang lebih rendah dan preferensi terhadap lingkungan kerja yang adaptif dan humanis (BPS, 2020).

Transformasi lanskap tenaga kerja tersebut memberikan tantangan baru bagi organisasi, terutama dalam hal pengelolaan dan retensi karyawan. Jika sebelumnya organisasi menekankan stabilitas dan hierarki dalam pengelolaan sumber daya manusia, kini mereka dituntut untuk lebih fleksibel, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan generasi muda. Penelitian menunjukkan bahwa generasi Z memiliki harapan tinggi terhadap transparansi, otonomi, dan pemimpin yang inklusif serta mendorong pertumbuhan pribadi (Ozkan & Solmaz, 2015). Dalam konteks tersebut, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana persepsi karyawan muda terhadap lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan, dapat memengaruhi *intention to stay* atau niat mereka untuk bertahan dalam organisasi.

Di tengah dinamika tersebut, Kota Makassar sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia timur menjadi contoh nyata dari perubahan demografi tenaga kerja yang terjadi, khususnya dengan meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam berbagai sektor pekerjaan. Badan Pusat Statistik Kota Makassar (2023) menjelaskan bahwa Kota Makassar termasuk salah satu kota terbesar di Indonesia dan dikenal sebagai kota metropolitan, sehingga merupakan hal yang wajar jika banyak dijumpai berbagai kawasan industri, perhotelan, restoran, pusat perbelanjaan, perkantoran, dan lain sebagainya. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, proporsi Generasi Z mencapai 34,74% dari seluruh usia produktif di Indonesia. Banyaknya Generasi Z yang mulai masuk menjadi tenaga kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan penghasilan stabil, tetapi juga mencari lingkungan kerja yang inklusif dan memiliki dampak positif bagi masyarakat sekitar. Tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan tentunya berasal dari latar belakang yang berbeda-beda seperti

kelompok dari berbagai usia. Generasi-Z menjadi salah satu kelompok usia yang mulai mendominasi dunia kerja.

Secara umum, Generasi-Z lahir antara pertengahan 1990-an sampai dengan tahun 2012 (Christiani & Ikasari, 2020). Meningkatnya angka kelompok Generasi-Z yang mulai memasuki dunia kerja dapat dilihat dari jumlah penduduk Indonesia yang saat ini didominasi oleh Generasi-Z. Hal tersebut dibuktikan dari sensus penduduk terbaru tahun 2025, yang melaporkan bahwa dari 286,69 juta jiwa, terdapat 74,93 juta jiwa merupakan penduduk Generasi-Z yang menjadi kelompok demografis terbesar sekitar 27,94% dari total populasi (BPS, 2025). Meskipun belum semua kelompok Generasi-Z berada pada usia produktif, namun tidak bisa dipungkiri bahwa beberapa tahun lagi keberadaan generasi ini yang kelak akan mendominasi angkatan kerja. Generasi-Z dikenal memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi perilaku mereka dalam menjalani kariernya. Seiring dengan bertambahnya jumlah Generasi-Z yang memasuki usia produktif, perhatian terhadap karakteristik dan preferensi kerja mereka menjadi semakin penting untuk dipahami, terutama karena nilai-nilai yang mereka anut cenderung berbeda dari generasi sebelumnya dan berpotensi memengaruhi dinamika ketenagakerjaan secara signifikan (Yang & Dini, 2023).

Menurut penelitian oleh *Pew Research Center* (2019), Generasi-Z cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kehidupan kerja mereka, mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus, serta mengejar fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Karena itu, Generasi-Z cenderung menjadi rentan terhadap *turnover intention*, dimana mereka mencari pengalaman baru dan tantangan yang lebih menarik secara terus-menerus. Kesempatan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan inovatif sering kali menjadi daya tarik utama bagi Generasi-Z, namun hal ini juga dapat mempengaruhi *intention to stay* karyawan hingga menyebabkan mereka cenderung untuk tidak menetap dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, untuk memahami dan mengelola kecenderungan mobilitas tinggi di kalangan Generasi-Z, penting untuk meninjau secara konseptual apa yang dimaksud dengan *intention to stay* serta faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks organisasi.

Menurut Tett dan Meyer (1993), *intention to stay* adalah keinginan seseorang untuk tetap tinggal atau bertahan di suatu organisasi. *Intention to stay* karyawan merupakan faktor penting yang dapat memprediksi seberapa lama seorang karyawan akan bertahan di perusahaan tersebut sebelum memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain. *Intention to stay* dapat diartikan sebagai bentuk evaluasi individu terhadap pekerjaannya setelah terlibat langsung dalam dunia kerja, termasuk interaksi dengan lingkungan kerja, keterlibatan terhadap tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bertahan dalam posisi kerja yang sama (Yao & Huang, 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Coetzee dan Stoltz (2015) yang menyatakan bahwa *intention to stay* mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan rekan kerja, serta kesiapan mereka untuk terus bekerja dalam lingkungan tersebut.

Dalam memahami *intention to stay* karyawan, berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penentu utama dalam keputusan individu untuk bertahan atau

meninggalkan suatu organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, hingga gaya kepemimpinan (Hausknecht, Rodda, & Howard, 2009). Masing-masing faktor tersebut memiliki kontribusi yang berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik tenaga kerja yang terlibat. Namun, dalam beberapa dekade terakhir, perhatian akademik dan praktis semakin tertuju pada peran pemimpin sebagai kunci dalam membentuk pengalaman kerja karyawan secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu alasan yang cukup krusial dalam mempengaruhi berbagai aspek psikologis dan emosional karyawan yang berkaitan langsung dengan *intention to stay* karyawan dalam organisasi (Long *et al.*, 2012). Pemimpin bukan hanya bertugas memberikan arahan atau mengelola tugas, tetapi juga menjadi figur sentral yang membentuk iklim kerja, mendukung kesejahteraan psikologis, serta menumbuhkan rasa aman dan dihargai di tempat kerja. Dalam konteks Generasi-Z yang lebih menuntut makna personal, kebebasan berekspresi, dan pengakuan atas kontribusi mereka, gaya kepemimpinan yang adaptif dan transformasional menjadi semakin relevan (Ozkan & Solmaz, 2015). Pemimpin yang mampu menunjukkan empati, memberikan umpan balik konstruktif, serta menciptakan ruang untuk berkembang, cenderung membangun keterikatan emosional dan loyalitas yang lebih kuat dari karyawan.

Berbagai studi juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, terutama gaya transformasional, memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan *intention to stay*. Penelitian oleh Buil, Martínez, dan Matute (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan niat karyawan untuk bertahan. Selain itu, studi oleh Alonderiene dan Majauskaite (2016), yang menemukan bahwa persepsi positif terhadap pemimpin berkorelasi kuat dengan loyalitas karyawan, terutama pada generasi muda. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk memfokuskan perhatian pada gaya kepemimpinan sebagai salah satu determinan utama dalam memengaruhi *intention to stay* karyawan Generasi-Z. Dibandingkan faktor-faktor lain yang lebih bersifat struktural atau institusional, gaya kepemimpinan bersifat lebih dinamis dan dapat dikembangkan melalui pelatihan, pembinaan, serta perubahan pendekatan manajerial.

Berdasarkan hal tersebut, mengkaji gaya kepemimpinan memberikan nilai praktis yang tinggi bagi organisasi yang ingin meningkatkan retensi tenaga kerja muda secara berkelanjutan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan motivasi, serta menumbuhkan rasa memiliki pada karyawan, yang pada akhirnya mampu menekan keinginan untuk berpindah kerja (Purwaganda & Elmi, 2019). Secara umum, kepemimpinan dipahami sebagai upaya untuk memengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi individu agar bekerja secara optimal sesuai peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Mulyono *et al.*, 2020). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memberdayakan anggota timnya agar mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam organisasi dipandang sebagai suatu pembagian arahan pada tingkat karyawan, atau bawahan, agar setiap orang dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar, atau bahkan mampu melakukan perubahan sesuai harapan. Kepemimpinan harus mengadopsi pendelegasian kekuasaan dari atasan kepada bawahan. Kerja sama harus dibina untuk saling mendukung antar karyawan (Mulyono, 2018). Kepemimpinan menjelaskan cara pemimpin menanggulangi perubahan yang terjadi, memotivasi serta menginspirasi dan menjaga orang buat beranjak ke arah yang tepat, dan tidak keluar dari koridor yang ditetapkan, walaupun berbagai macam tantangan kerap timbul jika berhubungan dengan kebutuhan antar manusia, nilai moral, serta kondisi emosional. Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan kerap dianggap selaku aspek yang sangat kritis dalam totalitas sebuah kesuksesan ataupun kekalahan (Guntoro, 2020; Yunita & Wijayanti, 2020).

Menurut Osabiya dan Ikinga (2015) kepemimpinan adalah aktivitas yang berdampak pada keadaan sosial di mana kualitas karakter pemimpin (*leader*) dapat mempengaruhi para pengikut atau bawahannya. Setiap pemimpin memiliki karakter dan gaya kepemimpinan mereka masing-masing yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan cenderung menghasilkan gaya manajemen yang merupakan standar perilaku bagi pemimpin tersebut (Shurbagi dan Zahari, 2012). Ada berbagai macam gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional (selanjutnya disebut *transformational leadership*). *Transformational Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki sifat karismatik serta memiliki peran strategis untuk mengarahkan karyawan, agar mampu membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. *Transformational leadership* dikenal karena kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi dan tujuan yang kuat. (Elizabeth *et al.*, 2016).

Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan moral yang memberikan visi jelas, mendorong inovasi, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan (Teoh *et al.*, 2022). Kontribusi *transformational leadership style* terhadap *intention to stay* didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa *transformational leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (Islam *et al.*, 2020). *Transformational leadership* didasarkan pada pengaruh atasan pada karyawan untuk mempunyai komitmen serta dorongan yang besar buat berprestasi serta berkinerja yang lebih besar. Seseorang atasan dengan *transformational leadership* bisa memotivasi para pengikutnya dengan metode ialah membuat mereka memprioritaskan perusahaan daripada kebutuhan diri sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan Aisah (2020) menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap *intention to stay* karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sobaih *et al.* (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap alasan karyawan untuk tetap bekerja pada sebuah perusahaan (*intention to stay*). Penelitian lain oleh Furqoon (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *intention to stay*. *Transformational leadership* didasarkan pada pengaruh dan hubungan

pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atasan dalam memimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. *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 karyawan menjadi loyal terhadap sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti membangun asumsi bahwa terdapat pengaruh atau kontribusi *transformational leadership style* terhadap *intention to stay* karyawan jika ditinjau dari perlakuan yang diberikan oleh pemimpin dan dampaknya terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerjanya.

Meskipun demikian, penelitian lebih lanjut terkait “Kontribusi Persepsi *Transformational Leadership* terhadap *Intention to Stay* Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar” perlu dilakukan. Hal ini dilakukan karena terdapat *research gap* atau inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krismonika & Dwiatmadja (2020) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap intensitas bertahan karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan faktor karyawan dalam memutuskan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus meneliti konstruk *intention to stay* pada karyawan secara umum. Sementara itu, peneliti mempertimbangkan bahwa dengan rentang usia yang berbeda, perlu untuk meninjau lebih dalam terkait *intention to stay* pada sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan urgensi dari *intention to stay* tidak hanya menyangkut tentang karyawan, melainkan pada keberlangsungan sebuah perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte Global pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa adanya kesenjangan terkait generasi di dunia kerja, Generasi-Z memiliki karakteristik dan preferensi tersendiri terhadap gaya kepemimpinan yang mereka anggap efektif dibandingkan generasi lainnya (Deloitte, 2022; Sabila *et al.*, 2024).

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan mempertimbangkan fenomena yang terjadi dan pengembangan penelitian selanjutnya, maka peneliti bermaksud untuk meneliti terkait “Kontribusi Persepsi *Transformational Leadership* terhadap *Intention to Stay* Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar”. Dalam konteks ini, persepsi *transformational leadership* merujuk pada pandangan subjektif karyawan mengenai cara pemimpin mereka memimpin, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan tim. Sementara itu, *intention to stay* merujuk pada niat atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

### 1.1.1. *Intention to Stay*

#### 1.1.1.1. Definisi *Intention to Stay*

*Intention to stay* didefinisikan sebagai niat karyawan untuk tetap di suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini juga dapat dianggap sebagai kesadaran dan keinginan karyawan untuk terus bekerja di tempat mereka saat ini (Astuti dan Helmi, 2021). Halid *et al.* (2020) mendefinisikan bahwa *intention to stay* berfokus pada keinginan dan kemauan pekerja untuk terus bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Pernyataan ini didukung oleh Yao & Huang (2018) bahwa *intention to stay* merupakan evaluasi kerja individu setelah memasuki dunia kerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, identitas untuk melibatkan diri dalam tujuan organisasi, dan kesediaan untuk tetap pada posisi kerja semula.

Coetzee dan Stoltz (2015) berpendapat *intention to stay* itu menyangkut loyalitas karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja dalam sebuah organisasi dan kondisi kerja serta kesediaan mereka untuk tetap bekerja dengan rekan kerja di dalam organisasi mereka. Seorang individu percaya bahwa jika dirinya memiliki nilai dan telah memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja, mereka memiliki niat yang lebih kuat untuk bertahan di perusahaan. Noor *et al.* (2020) *intention to stay* telah menjadi wacana utama di bidang manajemen dan perlu adanya perhatian mendesak tentang cara terbaik untuk membuat karyawan yang berbakat tetap bertahan sebagai karyawan dalam organisasi tertentu.

Menurut Tzeng (2002) konsep *intention to stay* memiliki efek yang kuat terhadap tindakan *turnover* yang sebenarnya sehingga *intention to stay* memiliki peranan penting untuk menentukan perilaku *turnover* pada karyawan. Keinginan untuk bertahan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan dengan kinerja dan potensi yang mumpuni tidak keluar dari perusahaan, karena dengan keluarnya karyawan maka perusahaan akan menanggung kerugian seperti menurunnya produktivitas dan berakibat negatif secara psikologis bagi perusahaan dan karyawan lain (Ghosh dan Satyawadi, 2013). Beberapa penelitian telah menjelaskan definisi terkait *intention to stay*, dan dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* merupakan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap berada di sebuah organisasi dengan dukungan intrinsik dan kondisi lingkungan tempat bekerja.

#### 1.1.1.2. Faktor yang Memengaruhi *Intention to Stay*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

##### a) Karakteristik personal

Menurut Lee dan Mowday (1987) menyebutkan beberapa hal dalam diri karyawan mampu memberikan pengaruh terhadap *intention to stay*. Hal-hal yang berhubungan dengan diri karyawan tersebut adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Selain itu, beberapa faktor psikologis seperti kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan rasa memiliki mampu memengaruhi *intention to stay*. Sejalan dengan penelitian oleh Sato *et al.* (2022) menjelaskan

bahwa faktor demografis (usia, jenis kelamin, *tenure*) dan faktor psikologis (kepuasan kerja, dukungan manajerial, *sense of belonging*) berhubungan dengan niat tinggal atau keluar karyawan.

b) Karakteristik yang berhubungan dengan peran dalam perusahaan

Peran karyawan dalam suatu perusahaan merupakan elemen yang sangat penting karena keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi manajemen, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Diperlukan sinergi yang baik antara karyawan dan manajemen untuk menjaga keberlangsungan serta daya saing perusahaan. Dalam praktiknya, mempertahankan eksistensi bisnis menghadirkan berbagai tantangan yang membutuhkan karakter dan nilai-nilai tertentu dalam diri individu di lingkungan kerja. Menurut Castle *et al.* (2007), beberapa karakter penting yang berperan dalam efektivitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi *intelligence, leadership ability, integrity, likability, competence, courage, dan inner strength*.

c) Karakteristik fasilitas perusahaan

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh fasilitas adalah fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain (Castle *et al.*, 2007).

d) *Human resource management strategies*

Penelitian oleh Devi dan Muthuveloo (2020) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (*HRM practices*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan (*intention to stay*) di organisasi. Dalam studi yang dilakukan pada institusi pendidikan swasta di Malaysia, dimensi-dimensi seperti *training and development, career development, compensation and benefits*, serta *performance appraisal* diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan benefit muncul sebagai salah satu prediktor kunci yang kuat terhadap *intention to stay*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johari *et al.* (2012), yang menyatakan bahwa *compensation and benefit* memiliki dampak positif terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa penghargaan yang adil dan sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan dalam jangka panjang.

### 1.1.1.3. Aspek-aspek *Intention to Stay*

Aspek-aspek dalam *intention to stay* menurut Meyer dan Allen (1991) adalah sebagai berikut:

a) *Affective Commitment*

Aspek ini menjelaskan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, dimana individu merasa memiliki keterlibatan, identifikasi, dan rasa memiliki terhadap tempat kerjanya. Karyawan dengan *affective commitment* tinggi bertahan karena mereka “ingin” dan merasa nyaman secara emosional, bangga menjadi bagian dari organisasi, dan menikmati pekerjaan yang mereka

lakukan. *Affective commitment* ini memiliki korelasi paling kuat terhadap intention to stay, karena persepsi positif terhadap pengalaman kerja mendorong loyalitas secara sukarela.

b) *Continuance Commitment*

Aspek ini menjelaskan komitmen yang didasarkan pada persepsi terhadap biaya yang akan ditanggung bila meninggalkan organisasi. Artinya, individu bertahan karena mereka “harus”, bukan karena ingin, tetapi karena meninggalkan organisasi dirasa terlalu berisiko, baik secara finansial, karier, atau karena tidak ada alternatif yang lebih baik. Semakin besar kerugian yang dipersepsikan jika keluar, semakin tinggi *continuance commitment*.

c) *Normative Commitment*

Aspek ini menjelaskan komitmen yang terbentuk karena rasa kewajiban moral atau etika untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan *normative commitment* tinggi bertahan karena mereka “merasa seharusnya” karena loyalitas, rasa tanggung jawab, atau karena telah menerima banyak manfaat dari organisasi. Komitmen ini bersifat normatif atau berdasarkan nilai.

#### 1.1.1.4. Indikator *Intention to Stay*

Adapun indikator untuk mengukur *intention to stay* karyawan menurut Widyawati (2013) adalah:

1. Kecenderungan individu berpikir untuk bertahan pada organisasi.
2. Kemungkinan individu untuk tidak mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk bertahan pada organisasi.
4. Kemungkinan individu untuk bertahan dalam waktu dekat.
5. Kemungkinan individu untuk bertahan meskipun ada kesempatan yang lebih baik.

### 1.1.2. *Transformational Leadership*

#### 1.1.2.1. Definisi *Transformational Leadership*

*Transformational leadership* didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dengan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pengikut untuk melakukan lebih dari yang mereka inginkan atau bahkan dari yang mereka pikirkan. Selain itu, pemimpin transformasional juga didefinisikan sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang mereka inginkan sebelumnya dan bahkan lebih dari yang mereka bayangkan. Pemimpin transformasional membantu karyawan atau pengikut untuk berkembang dengan menyamakan tujuan yang dimiliki oleh pengikut, pemimpin, kelompok dan organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama organisasi, memberikan pengalaman untuk dapat memecahkan masalah dengan inovatif, serta dapat membantu pengikut untuk mengembangkan potensi kepemimpinan yang ada dalam diri mereka melalui tantangan, pembinaan, pendampingan, serta dukungan yang diberikan (Bass & Riggio, 2006). Penerapan *transformational leadership* dapat menciptakan suasana kerja di mana karyawan merasakan adanya kepercayaan, penghargaan, loyalitas,

dan apresiasi terhadap pemimpinnya. *Transformational leadership* juga mampu mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam bekerja, tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil terbaik bagi organisasi, tetapi juga berani mengemukakan ide dan pendapat untuk meningkatkan kualitas serta efektivitas organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini tidak hanya membangun hubungan emosional antara pemimpin dan bawahan, tetapi juga memperkuat keterlibatan dan rasa memiliki terhadap organisasi (Angelia & Astiti, 2020).

Menurut Indra, Asnora, Limbong, dan Zufrie (2022), *transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memengaruhi dan menginspirasi karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun kepercayaan, memberikan motivasi intrinsik, serta menumbuhkan rasa makna dalam pekerjaan. Melalui perhatian individual dan pemberian inspirasi, karyawan terdorong untuk mengembangkan potensi diri, berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Sejalan dengan hal tersebut, Aswada, Rahmata, dan Oemara (2023) mendefinisikan *transformational leadership* sebagai kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang-orang sekitar mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melakukan perubahan signifikan. Pada hakikatnya, *transformational leadership* berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal dan melampaui ekspektasi organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *transformational leadership* yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada pengikut untuk mencapai lebih dari yang mereka pikirkan. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berkembang dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, memberikan tantangan, pembinaan, dan dukungan, serta dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

#### **1.1.2.2. Aspek-aspek *Transformational Leadership***

Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dari *transformational leadership*, yaitu sebagai berikut:

##### **a. *Idealized Influence***

*Idealized influence* merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka menjadi *role model* untuk para pengikutnya, hal ini didasari atas penjelasan visi dan misi yang dapat membangun rasa kekaguman, penghormatan, dan rasa kepercayaan yang kuat pada diri karyawan akan nilai-nilai perusahaan. Kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan membutuhkan kepercayaan diri dan kekuatan dari seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi pengikut dengan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki. Perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin kemudian diidentifikasi oleh

karyawan selanjutnya akan ditiru, sehingga pada aspek ini karyawan mampu mencapai standar perilaku yang diharapkan.

**b. *Inspirational Motivation***

*Inspirational motivation* merupakan kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kecerdasan karyawan agar mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi sehingga menemukan solusi atas masalah yang sulit. Hal tersebut didasarkan pada upaya pemimpin untuk membingkai ulang suatu permasalahan dan menggunakan pendekatan yang baru dalam menyelesaikan masalah tersebut. Karyawan yang akan didorong untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan sesuatu, oleh karenanya karyawan diharapkan memperoleh ide-ide baru dan solusi masalah yang kreatif. Setiap ide yang dimunculkan oleh karyawan tidak akan dikritik oleh pemimpin meskipun ide tersebut berbeda.

**c. *Intellectual Stimulation***

*Intellectual Stimulation* merupakan kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kecerdasan karyawan agar mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi sehingga menemukan solusi atas masalah yang sulit. Hal tersebut didasarkan pada upaya pemimpin untuk membingkai ulang suatu permasalahan dan menggunakan pendekatan yang baru dalam menyelesaikan masalah tersebut. Karyawan yang akan didorong untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan sesuatu, oleh karenanya karyawan diharapkan memperoleh ide-ide baru dan solusi masalah yang kreatif. Setiap ide yang dimunculkan oleh karyawan tidak akan dikritik oleh pemimpin meskipun ide tersebut berbeda.

**d. *Individualized Consideration***

*Individualized Consideration* merupakan kepedulian pemimpin kepada karyawan yang ditunjukkan dengan adanya dukungan serta umpan balik yang diberikan. Kepedulian yang diberikan oleh pemimpin ditujukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal pencapaian dan pertumbuhan di organisasi. Adapun perbedaan kebutuhan dari setiap pengikut akan diakui, sebagai contoh karyawan yang menginginkan lebih banyak dorongan atau sebaliknya, yaitu otonomi. Adapun tugas yang didelegasikan oleh pemimpin kepada pengikut akan dipantau untuk melihat apakah pengikut membutuhkan arahan atau dukungan.

**1.1.3. Kontribusi *Transformational Leadership* terhadap *Intention to Stay***

*Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang membantu pengikutnya dalam mengembangkan potensi yang dimiliki serta menekankan keterlibatan bawahan dalam pemecahan masalah, Pemimpin yang menerapkan *transformational leadership* akan memberikan inspirasi, memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan potensi diri dari pengikut serta organisasi dengan berusaha memenuhi kebutuhan dari pengikutnya (Koehler, 1996). Berdasarkan hal tersebut, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan cara menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi

cenderung memiliki niat untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Transformational leadership* telah diketahui sebagai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dengan adanya upaya pemimpin dalam membangkitkan kesadaran kelompok untuk mengarah pada tujuan dan misi organisasi. Hal tersebut dilakukan dengan menginspirasi pengikutnya, memenuhi kebutuhan emosional setiap karyawan, dan secara intelektual dapat merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan dan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi (Bass, 1990; Eliyana *et al.*, 2019).

Salah satu teori dasar yang mendasari hubungan antara persepsi terhadap *transformational leadership* dan *intention to stay* adalah *Social Exchange Theory* (SET) yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas dasar timbal balik sosial, di mana seseorang akan mempertahankan hubungan jika ia merasa mendapatkan manfaat dan perlakuan yang adil dari hubungan tersebut.

Dalam konteks organisasi, *transformational leadership* mencerminkan bentuk kepemimpinan yang memberi dukungan, inspirasi, dan perhatian individual kepada karyawan. Ketika karyawan khususnya generasi Z merasakan bentuk perhatian dan kepemimpinan seperti hal tersebut, mereka menilai hubungan tersebut sebagai relasi sosial yang menguntungkan, sehingga mendorong mereka untuk membalasnya dengan loyalitas dan keinginan untuk bertahan di organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Bagi karyawan generasi Z, yang dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna kerja, fleksibilitas, dan penghargaan, persepsi bahwa pemimpinnya mampu menginspirasi dan memperhatikan secara personal merupakan bentuk investasi sosial yang penting. Sehingga, dalam kerangka *Social Exchange Theory*, persepsi positif terhadap *transformational leadership* akan meningkatkan *intention to stay*, sebagai bentuk timbal balik terhadap pengalaman positif tersebut. Berdasarkan landasan teoritis tersebut, maka hipotesis tersebut menyebutkan bahwa terdapat kontribusi positif yang diberikan oleh persepsi *transformational leadership* terhadap *intention to stay*.

## **1.2. Tujuan dan Manfaat**

### **1.2.1. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat keterlibatan ada tidaknya kontribusi persepsi *transformational leadership* terhadap *intention to stay* karyawan Generasi-Z di kota Makassar.

### **1.2.2. Manfaat**

#### **1.2.2.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada bidang keilmuan psikologi, khususnya dalam lingkup Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *transformational leadership* dan *intention to stay*. Melalui penelitian ini diharapkan pula dapat menambah wawasan ilmiah dan dapat mendukung penelitian terdahulu

yang berkaitan dengan *transformational leadership* dan *intention to stay*, sehingga dapat memperkaya literatur akademik tentang perilaku kerja generasi muda.

#### **1.2.2.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan *intention to stay* karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menyesuaikan pendekatan yang dilakukan dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan Generasi-Z, terutama dari faktor gaya kepemimpinan.

## BAB II METODE PENELITIAN

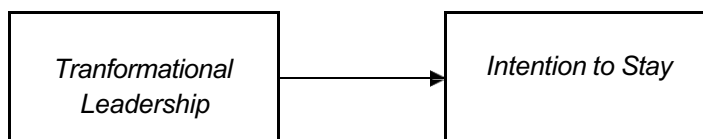
### 2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif non-eksperimen. Adapun analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis penelitian yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Dengan pendekatan ini, peneliti mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian menggunakan teknik statistik untuk memeriksa mengenai perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang diteliti atau hubungan penting antara berbagai variabel yang diteliti (Azwar, 2017).

Desain penelitian merujuk pada setiap proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Hal ini menandakan bahwa komponen yang ada di dalam desain penelitian mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yaitu korelasional dengan metode pendekatan berupa *cross sectional survey*. Desain korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun pendekatan *cross sectional survey* ditandai dengan proses pengambilan data pada satu waktu dengan tujuan untuk mempelajari korelasi antara variabel independen (paparan atau faktor risiko) dan variabel dependen (akibat atau efek) (Creswell, 2012). Desain korelasional pada penelitian ini ditujukan untuk meneliti perilaku terkait kontribusi *transformational leadership* terhadap *intention to stay*. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu berupa kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

### 2.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai individu yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu *intention to stay* sebagai variabel dependen dan persepsi *transformational leadership* sebagai variabel independen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi persepsi *transformational leadership* terhadap *intention to stay* karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. Adapun hubungan antar variabel penelitian digambarkan melalui skema berikut:



**Gambar 2.1.** Arah pengaruh Variabel Penelitian

## 2.3. Partisipan Penelitian

### 2.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang akan diukur atau diteliti dan memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Konsep populasi tidak hanya terbatas pada jumlah subjek yang ada dalam penelitian, tetapi mencakup seluruh atribut yang melekat pada objek atau subjek tersebut. Adapun populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan Generasi-Z yang tersebar di Kota Makassar. Berdasarkan populasi tersebut, peneliti mengambil sebagian dari populasi yang selanjutnya akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 2.3.2. Sampel

Sampel adalah sub set dari populasi yang menarik dan dipilih untuk studi dengan tujuan membuat kesimpulan dari populasi yang ada sehingga sampel mewakili populasi yang lebih besar (Vandenbos, 2007). Selain itu, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel merujuk pada bagian dari seluruh jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam hal ini, sampel sebagai segmen yang dapat mencerminkan seluruh populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non-probability sampling* yang mengacu pada pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang dari seluruh populasi untuk menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yang mengacu pada pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Machali, 2021). Proses pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui media sosial dan pengambilan data secara langsung. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan Generasi Z (18-28 Tahun)
2. Sedang bekerja dalam sebuah perusahaan, instansi, atau lainnya.
3. Berdomisili di Kota Makassar

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu *purposive sampling*. Jumlah sampel yang menjadi partisipan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan dengan menggunakan perangkat *G\*Power* yakni sebanyak 55 partisipan penelitian untuk *power* sebesar 80%. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, responden dalam penelitian ini sebanyak 58 orang karyawan Generasi Z yang tersebar di Kota Makassar.

## 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Azwar (2013) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah skala penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya secara lebih mudah dan teratur. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa penggunaan skala pengukuran atribut. Skala pengukuran atribut psikologi merupakan instrumen yang digunakan untuk menggali variabel psikologis dari individu. Hal ini diperoleh dari seperangkat pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan. Data yang diperoleh dari jawaban subjek berbentuk angka atau skor, data tersebut menggambarkan posisi individu dari atribut yang diukur (Azwar, 2017). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan masing-masing

variabel yang ingin diteliti, yaitu skala pengukuran *intention to stay* dan *transformational leadership*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *google form*.

### 1. Variabel *Intention to Stay*

Pengukuran *intention to stay* dalam penelitian ini dilakukan melalui alat ukur *Intention to Stay Scale (ITSS)*. Alat ukur tersebut dikembangkan oleh Lum *et al.* (1998) dan telah diadaptasi oleh Trisdianti (2023). Skala *intention to stay* terdiri dari 5 *item favorable* dengan 5 pilihan respons, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Pada skala ini tidak terdapat *item unfavorable*, sehingga diperoleh bobot skor *item favorable* pada setiap respons, yaitu STS=1, TS=2, CS=3, S=4, dan SS=5. Adapun validitas dari alat ukur ini adalah pada rentang 0.6–0.9. Reliabilitas pada alat ukur ini adalah sebesar 0.849 ( $r=.85$ ).

Tabel 2.1

*Blueprint Skala Intention to Stay*

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Affective Commitment</i>	1, 5	-	2
<i>Continuance Commitment</i>	3	-	1
<i>Normative Commitment</i>	2, 4	-	2
	Total		5

### 2. Variabel *Transformational Leadership*

Pengukuran *transformational leadership* dalam penelitian ini dilakukan melalui alat ukur yang dikembangkan oleh Farah Mahardika (2020) yang dimodifikasi dari alat ukur *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* oleh Avolio dan Bass (1999). Skala *transformational leadership* ini memiliki 24 *item* yang terdiri dari aitem *favorable* dengan 4 pilihan respons, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavorable* (tidak mendukung), maka penilaian yang diberikan, yaitu untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4. Adapun validitas konstruk dari alat ukur ini diperoleh hasil *goodness of fit* yaitu nilai RMSEA (*root mean square error of approximation*) sebesar  $0.00 < 0.05$  dengan nilai *factor loading* positif dan nilai *t-value*  $> 1.96$ . Sedangkan reliabilitas pada alat ukur ini adalah sebesar 0.87 ( $r=.87$ ).

Tabel 2.2  
*Blueprint Skala Transformational Leadership*

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
	Favorable	Unfavorable	
<i>Idealized Influence</i>	1, 2, 3	4, 5, 6	6
<i>Inspirational Motivation</i>	7, 8, 11, 12	9, 10, 13	7
<i>Intellectual Stimulation</i>	16, 17, 18	14, 15, 19	6
<i>Individualized Consideration</i>	21, 22	20, 23, 24	5
Total			24

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *transformational leadership* dalam penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Farah Mahardika (2020), yang secara teoritis mengacu pada kerangka *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) dari Bass dan Avolio (1999). MLQ dikenal sebagai salah satu alat ukur paling komprehensif dan banyak digunakan dalam menilai *transformational leadership*, terdiri dari empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dimensi-dimensi ini merepresentasikan karakteristik pemimpin yang mampu memberikan pengaruh emosional dan kognitif kepada bawahannya, serta mendorong pertumbuhan dan keterlibatan individu dalam organisasi.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini bukanlah versi asli MLQ dari Bass & Avolio, melainkan merupakan hasil konstruksi dan modifikasi item oleh Mahardika (2020). Peneliti secara sadar memilih untuk menggunakan dan menguji ulang skala Mahardika, yang dirancang untuk disesuaikan dengan konteks budaya Indonesia dan karakteristik tenaga kerja generasi muda. Skala Mahardika terdiri dari 24 item pernyataan yang telah disusun berdasarkan prinsip-prinsip teoritis MLQ, namun dengan penggunaan bahasa yang lebih relevan, serta indikator perilaku kepemimpinan yang disesuaikan dengan dinamika organisasi di Indonesia.

Pemilihan alat ukur ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, meskipun MLQ asli dari Bass & Avolio telah tervalidasi secara internasional, penggunaan versi aslinya dalam konteks Indonesia tidak selalu memberikan hasil yang akurat karena adanya perbedaan bahasa, budaya, dan struktur organisasi. Skala Mahardika menawarkan keunggulan kontekstual, karena telah melalui proses adaptasi linguistik dan konseptual yang mempertimbangkan realitas organisasi Indonesia. Kedua, versi Mahardika memungkinkan peneliti untuk menjangkau responden dengan latar belakang yang lebih umum tanpa mengurangi esensi teoritis dari teori MLQ. Ketiga, melalui penelitian ini, skala Mahardika dikonfirmasi kembali validitas dan reliabilitasnya dalam konteks populasi karyawan generasi Z, sehingga turut memperkaya pemahaman empiris terkait alat ukur tersebut.

Dengan demikian, penggunaan skala Mahardika dalam penelitian ini tidak hanya relevan secara kontekstual, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pengujian ulang instrumen yang berbasis pada teori *transformational leadership* klasik dalam kerangka budaya lokal Indonesia.

## 2.5. Teknik Analisis Data

### 2.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif merupakan bagian dari statistika mengenai pengumpulan data, menerangkan keadaan, dan penyajian data secara deskriptif untuk mudah dipahami (Purnomo, 2016). Analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk menyajikan data, mencari kuatnya hubungan antara variabel, hingga untuk melakukan prediksi dengan analisis regresi (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta variabel penelitian yaitu persepsi *transformational leadership* dan *intention to stay*. Data akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, persentase, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi.

### 2.5.2. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *linearity* lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

### 2.5.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (persepsi *transformational leadership*) dengan variabel dependen (*intention to stay*) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) dari hasil analisis regresi dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat kontribusi yang signifikan dari persepsi *transformational leadership* terhadap *intention to stay* karyawan Generasi-Z. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ditolak.

## **2.6. Prosedur Penelitian**

### **2.6.1. Tahap Persiapan**

Tahap persiapan merupakan rangkaian kegiatan sebelum memulai pengumpulan dan pengolahan data. Dalam tahap ini disusun hal-hal penting yang harus dilakukan dengan tujuan agar penelitian yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Tahap persiapan terdiri dari studi literatur mengenai topik penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan lokasi penelitian, pengurusan perizinan, dan persiapan alat dan bahan penelitian.

### **2.6.2. Tahap Pengambilan Data**

Pada tahap ini dilakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik dan instrumen yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner yang disebar kepada responden penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diperiksa kelengkapan dan konsistensinya sebelum diolah lebih lanjut.

### **2.6.3. Tahap Analisis Data**

Tahap analisis data bertujuan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang sesuai untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat SPSS.

### **2.6.4. Tahap Penyusunan Laporan**

Tahap penyusunan laporan merupakan tahap akhir dari proses penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun laporan penelitian yang terdiri dari bab pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran. Laporan penelitian disusun sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah dan mengacu pada pedoman penyusunan tugas akhir yang berlaku.