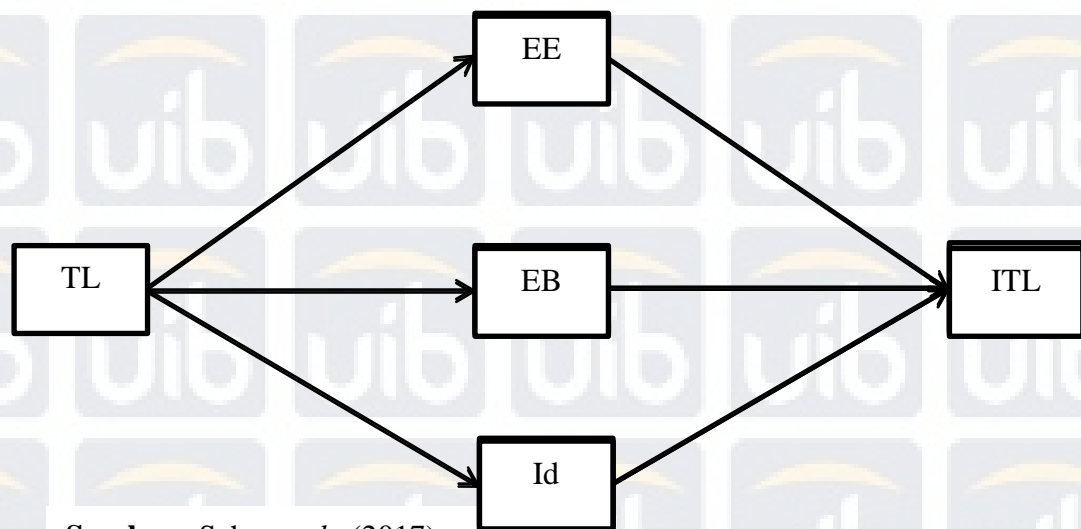


BAB II

KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model-Model Penelitian Terdahulu

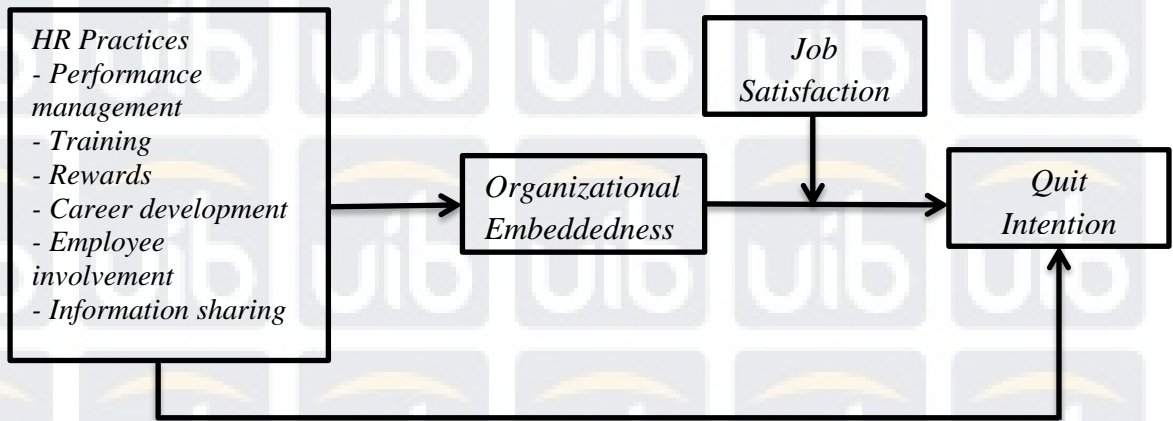
Penelitian ini memiliki jurnal utama yang sudah dilakukan oleh (Sahu et al. 2018) yang telah dilakukan penelitian yang mempunyai tujuan untuk melaporkan temuan dari sebuah studi yang meneliti hubungan tersebut antara kepemimpinan transformasional dan niat untuk meninggalkan melalui peran mediasi keterlibatan karyawan, reputasi karyawan, dan kelekatan psikologis yang dilakukan oleh pekerja yang bekerja sebagai *IT* di India.



Sumber : Sahu *et al.*, (2017)

Gambar 2.1 Gaya Kepemimpinan dan perputaran, efek mediasi dari keterlibatan karyawan, reputasi karyawan, dan kelekatan psikologis di India

(Dechawatanapaisal 2018) melakukan penelitian mengenai hubungan antara *HR Practices (Employee Involment)* atau dapat dikatakan Keterlibatan Karyawan terhadap Keputusan Mengundurkan diri. Penelitian ini dilakukan pada para pekerja yang mempunyai profesi sebagai Akuntan di salah satu perusahaan terbesar di Thailand. Dan dari penelitian ini dijelaskan bahwa Keterlibatan Karyawan tidak mempengaruhi Keputusan Mengundurkan diri karyawan.



Sumber : Descha *et al.*, (2018)

Gambar 2.2 Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan terhadap Keputusan Mengundurkan Diri di Salah Satu Perusahaan Terbesar Thailand

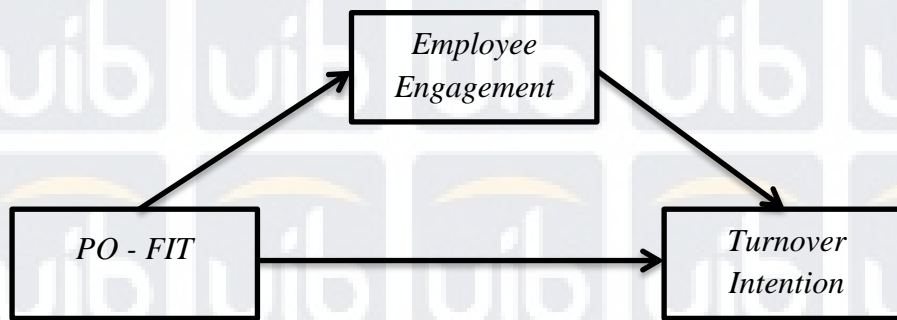
(Behery *et al.* 2016) melakukan penelitian untuk memahami implikasi dari kontrak psikologis atau kelekatan psikologis terhadap keputusan untuk mengundurkan diri dan hubungan mereka dengan komitmen dan kepuasan karyawan.



Sumber: Behery *et al.*, (2016)

Gambar 2.3 Antecedent Keterikatan Karyawan di Sektor Manufaktur

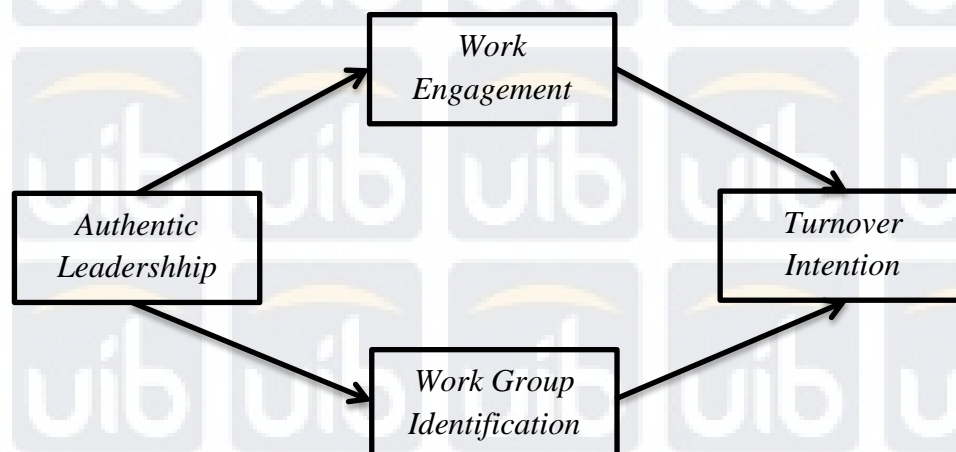
(Memon *et al.* 2016) melakukan penelitian di Malaysia untuk mengetahui kesesuaian antara nilai yang dimiliki karyawan dan budaya organisasi adalah penting dan mempengaruhi pergantian karyawan atau keputusan untuk mengundurkan diri.



Sumber : Memon *et al.*, (2016)

Gambar 2.4 Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan terhadap Keputusan Mengundurkan Diri di Malaysia

(Azanza 2015) meakukan penelitian mengenai keterlibatan karyawan terhadap keputusan untuk mengundurkan diri. Kemudian penelitian ini mempunyai rencana untuk memeriksa hubungan antara presepsi karyawan dan mengenai kepemimpinan dan keputusan untuk mengundurkan diri dan mengukur potensi keterlibatan karyawan sebagai mediasi.

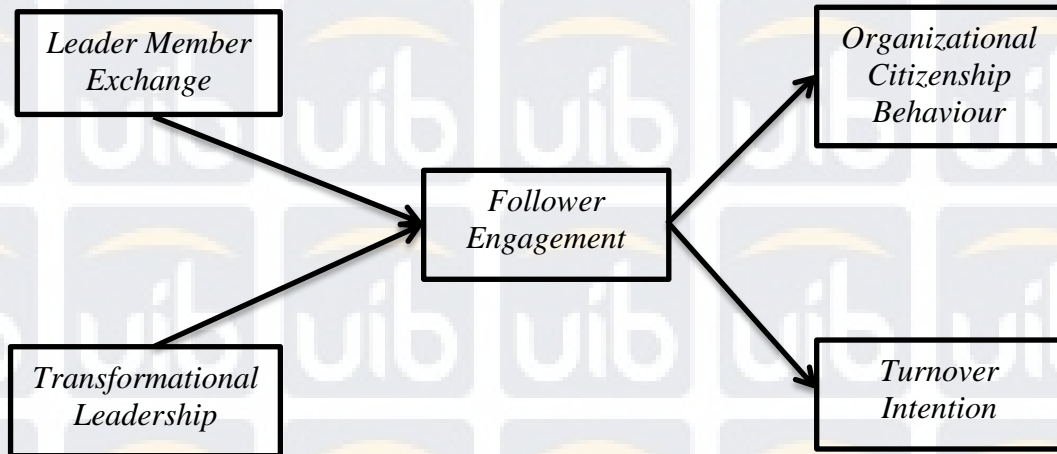


Sumber : Azanza *et al.*, (2015)

Gambar 2.5 Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan terhadap Keputusan Mengundurkan Diri di Malaysia

(Burch 2014) melakukan sebuah penelitian yang mempunyai tujuan untuk menyelidiki implikasi dari berbagai teori kepemimpinan yang berbeda mengenai

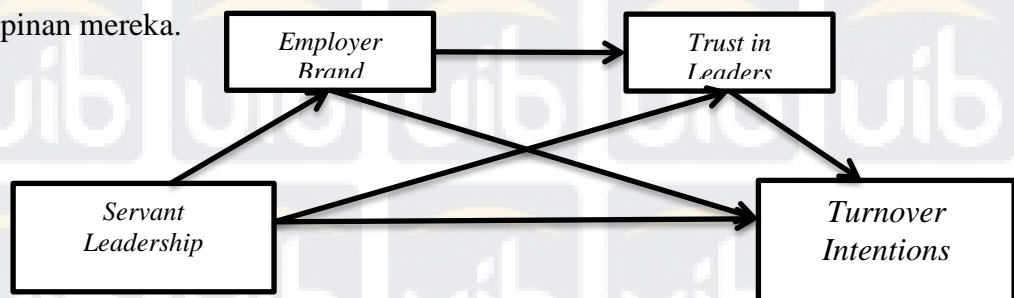
keterlibatan karyawan, dia juga menguji peran mediasi keterlibatan karyawan antara gaya kepemimpinan dan *LMX*.



Sumber : (Burch 2014)

Gambar 2.6 Keterkaitan antara Keterlibatan Karyawan terhadap Keputusan Mengundurkan Diri di Malaysia

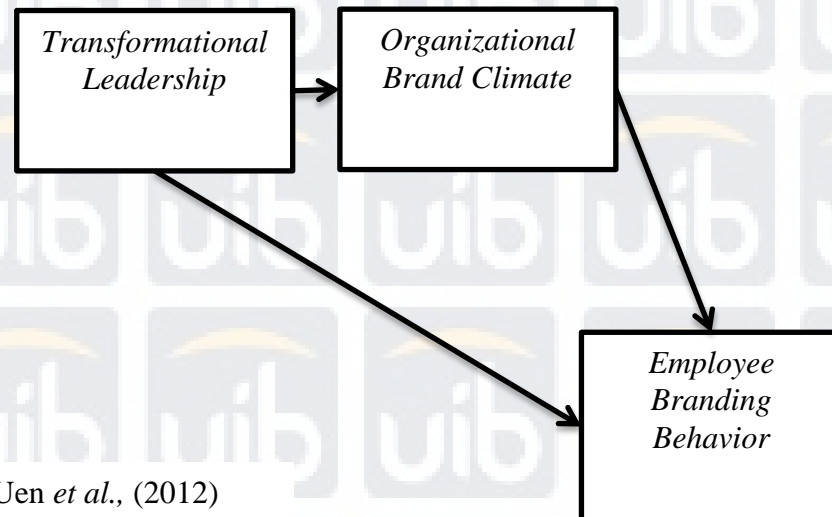
(Kashyap & Rangnekar 2016) melakukan sebuah penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji dampak gaya kepemimpinan melayani pada niat berpindah karyawan dengan menyelidiki efek mediasi berurutan persepsi reputasi karyawan dan tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh bawahan dalam kepemimpinan mereka.



Sumber : Kashya et al., (2016)

Gambar 2.7 Kepemimpinan yang melayani, reputasi karyawan, percaya kepada pemimpin, dan niat berpindah ; model mediasi

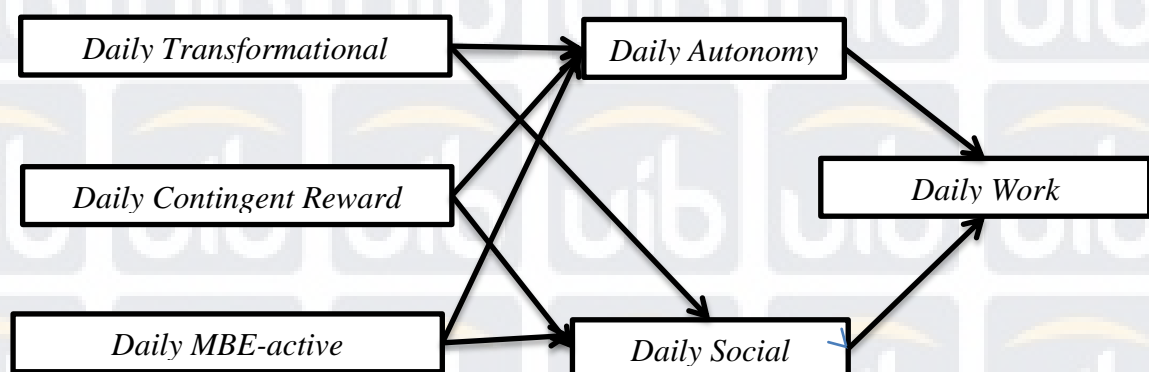
(Uen et al. 2012) melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mencari tau atau menyelidiki mengenai penyampaian pesan oleh pemimpin transformasional kepada karyawan untuk membangun nama baik organisasi dan mendorong perilaku karyawan, untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik dalam industri perhotelan di Taiwan.



Sumber : Uen et al., (2012)

Gambar 2.8 Gaya Kepemimpinan dan Reputasi Karakter di Hotel-Hotel Negara Taiwan

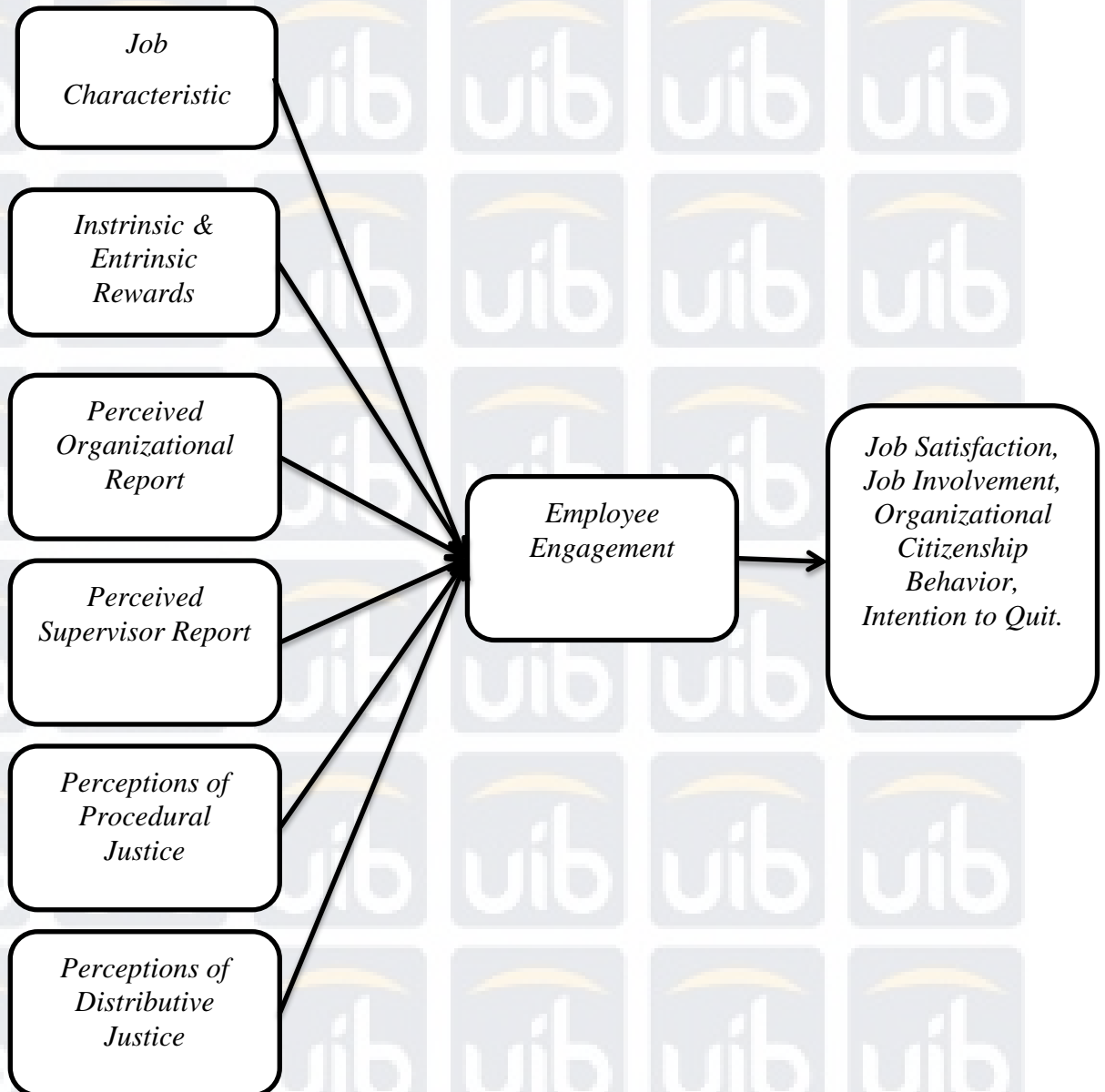
(Breevaart et al. 2014) meneliti untuk memeriksa bahwa seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, imbalan tak terduga, dan *MBE-active* dalam keterlibatan karyawan.



Sumber : Breevaart et al., (2014)

Gambar 2.9 Transaksi Harian dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Karyawan Harian

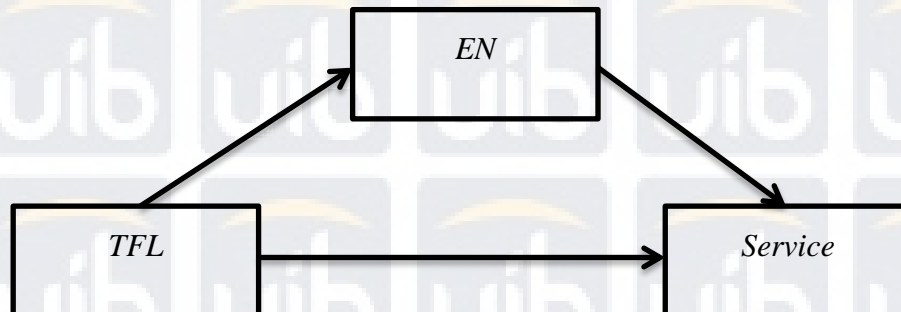
(Ram 2011) melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki anteseden dan konsekuensi dari keterlibatan karyawan jarang dipelajari dalam literatur akademik yang ada di industri Yordania.



Sumber : Kumar *et al.*, (2011)

Gambar 2.10 Peraturan Keterlibatan Karyawan dalam Hubungan Kerja dari Luar di Industri Yordania.

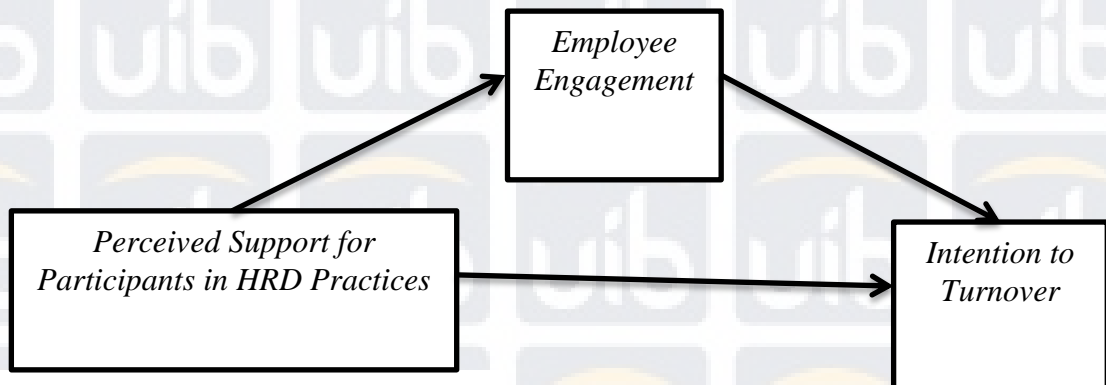
(Kopperud et al. 2014) penelitian ini menyelidiki apakah keterlibatan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan siklus layanan yang ada di sebuah perusahaan konsultan keuangan dan perusahaan audit.



Sumber : (Kopperud et al. 2014)

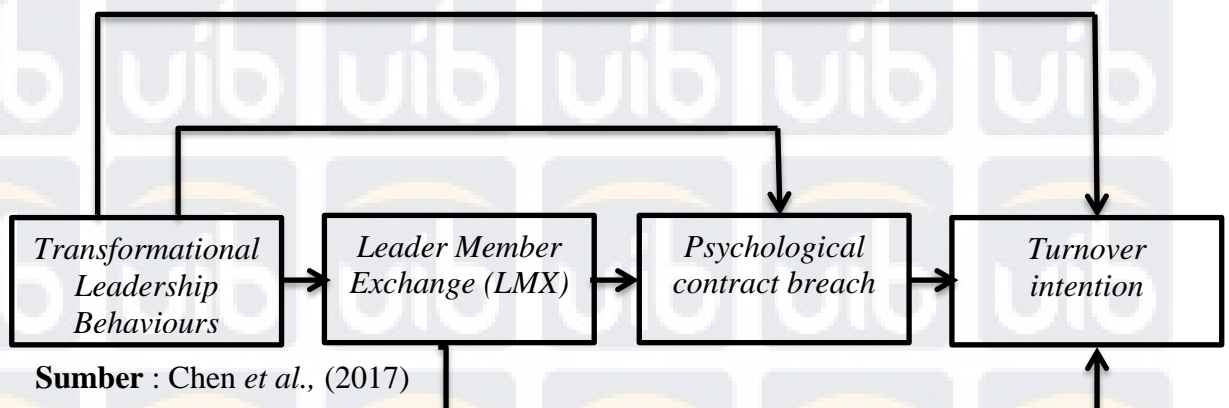
Gambar 2.11 Melibatkan Para Pemimpin Dilihat dari : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, Siklus Pelayanan, dan Perjanjian Diri Sendiri di Perusahaan Konsultan Keuangan dan Perusahaan Audit.

(Kopperud et al. 2013) meneliti hal-hal yang bertujuan untuk lebih memahami korelasi yang mungkin dari praktik HRD dan keterlibatan karyawan untuk mengubah niat menggunakan teori pertukaran sosial sebagai kerangka kerja panduannya.



Sumber : Roland K Yeo *et al.*, (2014)

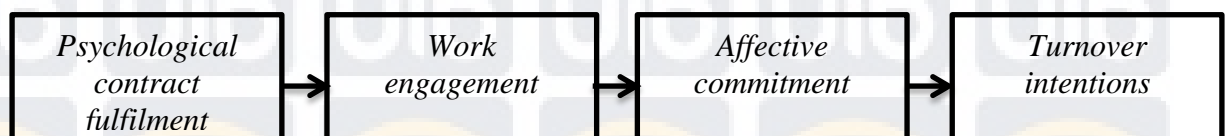
Gambar 2.12 Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Keterlibatan Karyawan :Memeriksa hubungan dengan Niat Pergantian Karyawan (Chen & Wu 2017) melakukan sebuah penelitian untuk mengeksplorasi isu mengenai tingginya niat pertukaran karyawan (*Turnover*) di bidang perhotelan turis-turis di Taiwan. Kemudian dalam penelitian ini juga penulis menggunakan model hubungan sebab akibat antara kepemimpinan transformasi, pertukaran pemimpin, keterlibatan terhadap niat untuk mengundurkan diri.



Sumber : Chen *et al.*, (2017)

Gambar 2.13 Improvisasi niat untuk mengundurkan diri pada karyawan di Hotel Turis Taiwan

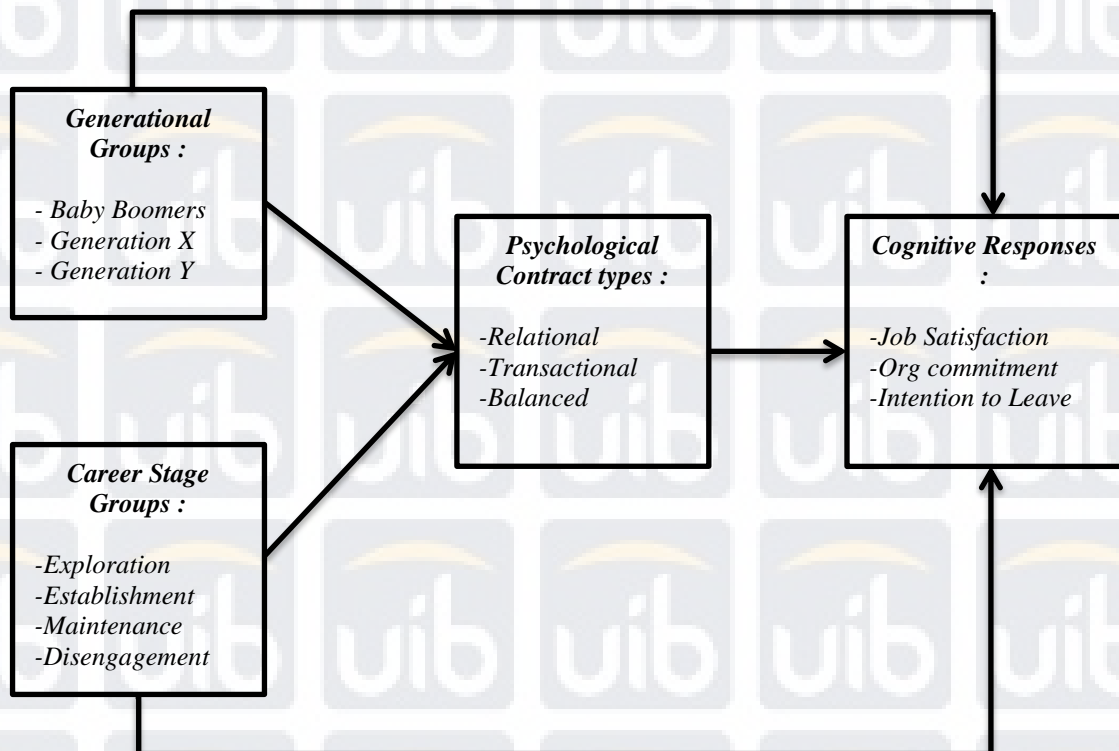
(Parzefall & Hakanen 2010) melakukan penelitian yang mempunyai tujuan untuk memeriksa antara motivasi dan peningkatan yang sehat dalam property dengan keterikatan karyawan agar kurangnya niat untuk mengundurkan diri.



Sumber : Parzefall *et al.*, (2010)

Gambar 2.14 Keterikatan dan motivasi dan pertumbuhan properti di Jerman

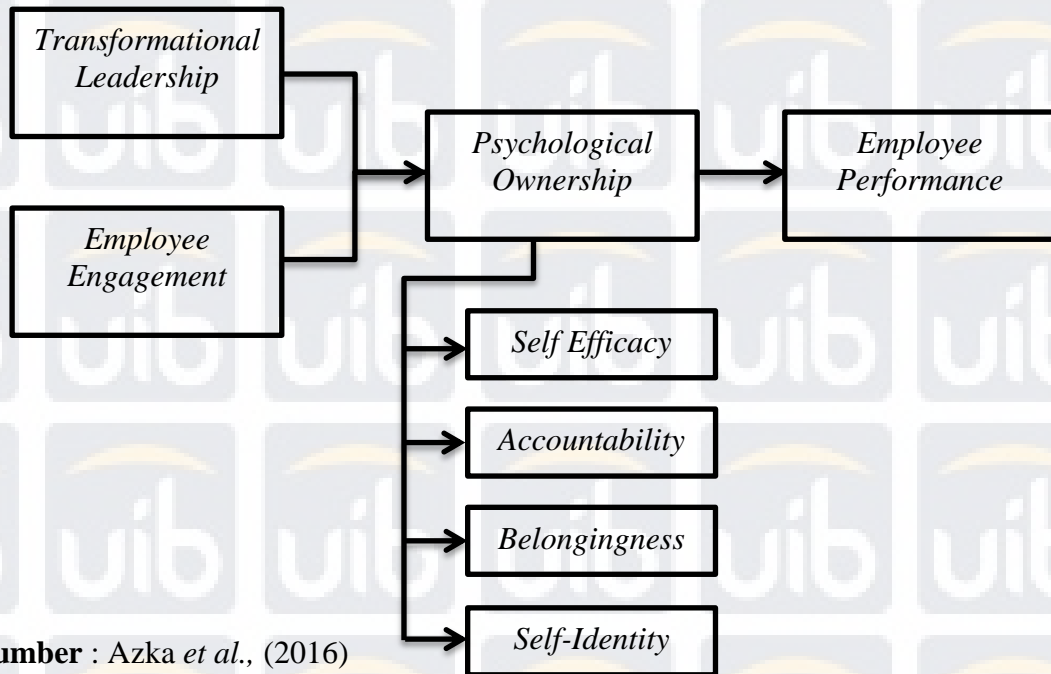
(Smith 2006) melakukan penelitian yang bertujuan untuk memastikan kelompok group secara generas ke generasi dalam melihat tahapan karir karyawan sendiri dalam kelekatan atau keterlibatan dalam organisasi.



Sumber : Smith *et al.*, (2006)

Gambar 2.15 Tahapan karir dan perbedaan generasi dalam keterikatan psikologis di Sydney Australia

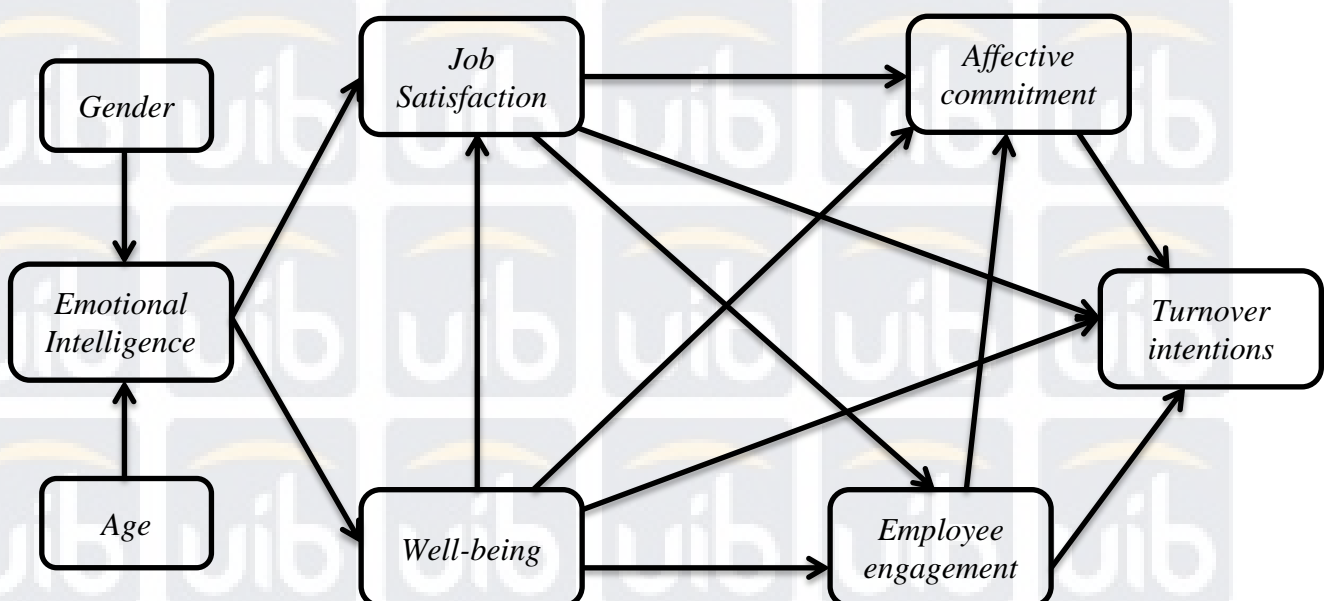
(Azka et al. 2016) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan.



Sumber : Azka et al., (2016)

Gambar 2.16 Kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan dan kinerja yang dimediasi oleh keterikatan psikologis di Pakistan

(Brunetto et al. 2012) dalam penelitiannya terdapat tujuan untuk memeriksa efek dari kepintaran emosional atas kepuasan pekerjaan, keinginan pribadi dan keterlibatan kebijakan perusahaan dalam menjelaskan komitmen terhadap perusahaan dan niat untuk mengundurkan diri.



Universitas Internasional Batam

Sumber : Brunetto *et al.*, (2012)

Gambar 2.17 Kepintaran emosional, kepuasan pekerjaan, keinginan dan keterlibatan dalam menjelaskan komitmen terhadap perusahaan dan niat untuk mengundurkan diri dalam kebijakan perusahaan di Australia.

2.2 Hubungan antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan.

(Shuck & Wollard *et al.*, 2010) berpendapat bahwa keterlibatan karyawan dapat di definisikan dalam ruang lingkup *HRD* sebagai kognitif, emosional, dan energi perilaku seorang karyawan yang langsung menuju untuk pencapaian organisasi yang positif. Keterlibatan karyawan merupakan keadaan dimana karyawan menginvestasikan diri mereka sepenuhnya dalam peran pekerjaan mereka menurut (Kahn 1990) pada (Sahu *et al.* 2018)..

Berdasarkan temuan penelitian (Dechawatanapaisal 2018) hasil menunjukkan bahwa *HR Practices* terutama *Employee Involvement* mempunyai korelasi negatif yang berhubungan dengan *Quit Intentions*. Sedangkan (Memon *et al.* 2016) menemukan hasil bahwa *Training Satisfaction* mempunyai korelasi positif yang signifikan melalui mediasi *Work Engagement* terhadap *Turnover Intentions*.

Kemudian (Sjoerd 2017) menghasilkan sebuah penelitian bahwasanya *Engagement* mempunyai korelasi positif signifikan terhadap *Turnover Intentions*. (Tims *et al.* 2011) meneliti bahwa *Transformational Leadership* mempunyai korelasi signifikan terhadap *Work Engagement*.

2.2.2 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi oleh Reputasi Karyawan.

(Backhaus & Tikoo 2004) pada (Sahu *et al.* 2018) berpendapat bahwa reputasi karyawan atau *Employee Branding* sebagai proses membangun identitas yang dapat di identifikasi atau *Employee Branding* sebagai konsep dari perusahaan untuk membedakan dari kompetitor lain. Menurut pendapat Fitz-enz *et al.*, (2010) bahwa reputasi karyawan dapat diartikan ketikan karyawan tersebut

dapat memperoleh bakat terbaik untuk organisasi, mempertahankan kebutuhan, dan pada akhirnya dapat bertahan sebagai karyawan berbakat.

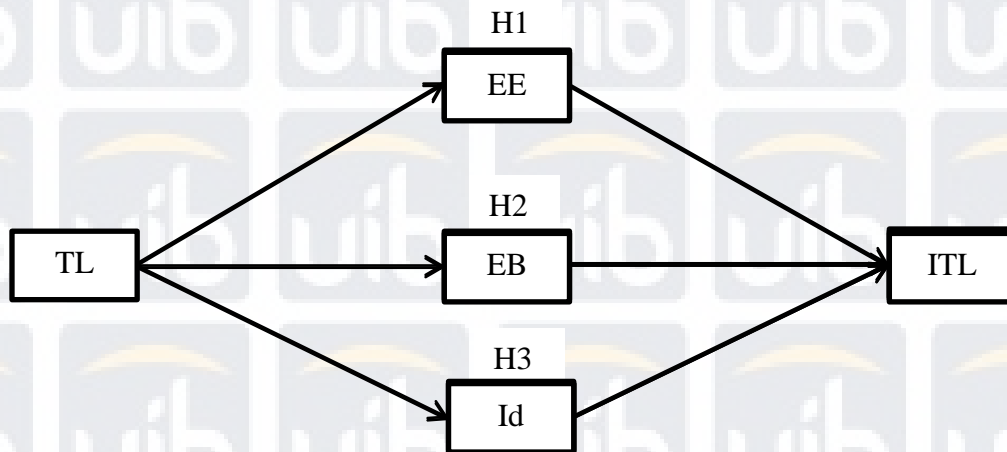
Berdasarkan penelitian oleh (Kashyap & Rangnekar 2016) hasil dapat menunjukkan bahwa *Employer Brand* sebagai mediasi mempunyai korelasi positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Niat untuk Mengundurkan Diri. Sedangkan (Uen et al. 2012) menemukan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai korelasi signifikan positif terhadap reputasi karyawan tersebut.

2.2.3 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi oleh Kelekatan Psikologis.

Dyne and Pierce *et al.*, (2004) pada (Sahu et al. 2018) berpendapat bahwa Kelekatan Psikologis adalah sebuah fenomena dimana karyawan mengembangkan perasaan memiliki untuk mencapai target. Kemudian pada Pierce *et al.*, (2003) pada (Sahu et al. 2018) mengutarakan pendapatnya mengenai Kelekatan Psikologis yaitu apa yang dia inginkan dalam arti mencerminkan apa yang dia pikirkan dan yakini tentang hasil kepemilikan itu. Selain itu pada Wright and Cropanzano *et al.*, (2004) pada (Sahu et al. 2018) berpendapat bahwa Kelekatan Psikologis dapat dianggap positif terkait dengan perilaku organisasi lainnya seperti karakter yang kuat dan kesenangan atau kesejahteraan psikologis seseorang.

Berdasarkan penelitian oleh (Azka et al. 2016) hasil dapat menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai korelasi positif yang signifikan terhadap Kelekatan Psikologis. Kemudian Mohammad (Behery et al. 2016) memperoleh hasil bahwa Kelekatan Psikologis mempunyai korelasi positif yang signifikan terhadap Niat untuk mengundurkan diri.

2.3 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis



Sumber : (Sahu *et al.*, 2018)

Gambar 2.16 Pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional terhadap KEputusan Mengundurkan Diri dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan, Reputasi Karyawan, dan Kelekatakn Psikologis di India

H1 = Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan.

H2 = Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi oleh Reputasi Karyawan.

H3 = Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keputusan Mengundurkan Diri Dimediasi oleh Kelekatan Psikologis.