

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.

