

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagian besar penduduk Indonesia adalah generasi *milenial* yaitu penduduk yang lahir pada kisaran tahun 1980-2000 sebesar 33.75%, dengan jumlah yang hampir berimbang antara laki-laki dan perempuan (Budiati dkk, 2018). Generasi Y atau yang sering disebut dengan “Generasi Milenial” sudah memasuki dunia kerja dengan jumlah yang besar dan telah mendominasi dunia kerja di Indonesia. Namun generasi Y cenderung untuk beralih pekerjaan. Penawaran pekerjaan yang menarik dari organisasi lain atau transformasi gaya hidup yang berada di luar kendali pengusaha untuk mempertahankan karyawan tersebut dan tidak bahagia dengan situasi saat ini, mengarahkan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Jefri & Daud, 2016) dalam Jauhar (2017). *Intention to quit* merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja (Khan et al., 2014) dalam Dewi (2015).

Generasi Y selalu ingin diakui dan dihormati atas pencapaian mereka dalam dunia kerja dan ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari seorang pemimpin atau atasan mereka serta mendapatkan perhatian dari pemimpin mereka. Karena dengan hal itu karyawan generasi Y merasa mendapat kepuasan kerja yang menjadi salah satu alasan karyawan generasi Y untuk mau bertahan di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

(Kreitner dan Kinicki, 2003) dalam Damar dkk (2017). Oleh sebab itu setiap perusahaan harus fokus untuk mempertahankan setiap karyawannya dengan mengetahui apa yang mereka inginkan dan butuhkan.

Moorthy (2014) dalam Jauhar (2017) mengatakan bahwa Generasi Y lebih memilih pemimpin yang memiliki pengetahuan, pekerja keras, tekun, dan bertanggung jawab untuk tindakan mereka. Kriteria ini lebih mengarah pada pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional. Robins (2006) dalam Tampi (2014), mengatakan bahwa Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Yang berarti bahwa seorang pemimpin pada generasi Y dengan kriteria gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi keinginan atau niat mereka untuk berhenti. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji apakah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mampu memberi pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to quit*. Oleh karena itu penelitian ini hanya fokus untuk meneliti *intention to quit* (niat untuk meninggalkan perusahaan) pada generasi Y dalam kaitannya gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman Yogyakarta.

Pada penelitian ini, penulis memilih *coffee shop* sebagai objek penelitian. Dengan beberapa alasan seperti, pertumbuhan *coffee shop* di Yogyakarta yang terlihat begitu signifikan khususnya di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. Hal itu pun di dukung oleh keistimewaan Yogyakarta sebagai kota pelajar dan kota pariwisata. Sehingga banyaknya wisatawan dan perantau menjadikan pangsa pasar *coffee shop* meluas.

*Coffee shop* adalah suatu tempat dimana orang dapat menikmati berbagai jenis kopi sambil santai, nongkrong bersama teman, kerja kelompok, mengerjakan tugas kantor ataupun sekedar ingin menikmati kopi kesukaan masing-masing. Dewasa ini *coffee shop* juga mulai mengalami perluasan makna, dimana untuk memanjakan pelanggannya, *coffee shop* memfasilitasi tempat mereka dengan beraneka ragam kebutuhan pelanggan, seperti tempat duduk yang nyaman, musik atau *live music*, *wifi* dan tidak jarang mereka juga menyediakan makanan untuk melengkapi suasana menikmati kopi.

Dengan menjamurnya *coffee shop* di Yogyakarta khususnya di Kecamatan Depok, Sleman, penulis melihat ada beberapa fenomena yang sering terjadi pada industri *coffee shop* ini. Salah satunya adalah, karyawan *coffee shop* sering terlihat berganti-ganti dan berpindah dari satu *coffee shop* ke *coffee shop* yang lainnya. Namun belum diketahui apakah hal tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan *coffee shop* dan kurangnya kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan atau karena karyawan pada *coffee shop* yang pada umumnya adalah *part timer* ataupun *full timer* sehingga karyawan cenderung tidak ingin berkarir lebih lama pada bidang *coffee shop*. Oleh karena itu, penulis ingin

melakukan penelitian terhadap karyawan *coffee shop* untuk mengetahui penyebab terjadinya fenomena itu dan yang difokuskan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* yang terjadi pada *coffee shop*. Pada penelitian ini subjek yang diteliti dibatasi hanya pada karyawan yang lahir pada tahun 1980-2000 atau yang biasa di sebut karyawan generasi Y. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi variabel independen dalam penelitian ini, *Intention to quit* menjadi variabel dependen, sedangkan kepuasan kerja menjadi variabel moderator atau pemoderasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Jauhar (2017) dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to quit*. Melihat dari penelitian yang dilakukan Jauhar (2017) mengenai *intention to quit*, penulis juga melihat *intention to quit* terjadi pada *coffee shop* di Yogyakarta, Maka penulis akan membuat rumusan masalah pada penelitian ini yang akan dipaparkan pada subbab berikutnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *intention to quit* pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to quit* pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta?

### 1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian ini hanya pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* pada generasi Y. Batasan berikutnya adalah kelompok usia yang menjadi target pada penelitian ini hanya pada responden yang lahir antara tahun 1980-2000, yang merupakan generasi Y dan objek penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan coffee shop yang berada Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

Dari beberapa teori yang ada, peneliti membatasi setiap variabel dengan masing-masing satu teori dari ahli. Menurut Codrington dan Grant-Marshall (2005) dalam Jauhar (2017), Generasi Y adalah individu yang lahir antara tahun 1980 sampai 2001. *Intention to quit* merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja (Khan et al., 2014) dalam Dewi (2015). Robinss (2006) dalam Tampi (2014), mengatakan bahwa Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003) dalam Damar dkk (2017).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *intention to quit* pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
- 2) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a) Manfaat Teoritis : Hasil dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dengan generasi Y sehingga dapat mempertahankannya.
- b) Manfaat Praktis : Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menambah ilmu , serta pengalaman dalam melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang disajikan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang mendasari dan berkaitan dengan variabel penelitian (pengertian generasi y, pengertian kepemimpinan transformasional, pengertian kepuasan kerja dan pengertian *intention to quit*), table penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian dan kerangka pikir dari penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metododologi penelitian yang dilakukan, mulai dari bentuk penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode pengukuran data, pengujian instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), metode analisis data (analisis deskriptif, dan analisis regresi linear berganda)

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, profil responden, analisis deskriptif, analisis data dan pembahasan

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.