

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Generasi merupakan sebuah kelompok individu yang lahir pada periode waktu yang sama dan memiliki pengalaman serta nilai – nilai atau karakteristik yang serupa (Santosa, 2019). Teori Generasi sendiri sudah dikemukakan sejak dahulu oleh Karl Mannheim, dimana beliau mendeskripsikan bahwa generasi merupakan sekelompok orang yang lahir pada periode waktu yang sama dan mengalami peristiwa sejarah yang sama, peristiwa yang dialami oleh suatu organisasi akan membentuk pengalaman dan nilai – nilai dari suatu generasi tersebut (Lubis & Mulianingsih, 2019). Generasi merupakan suatu elemen sosial yang penting khususnya di dalam ruang lingkup perusahaan, hal tersebut dikarenakan agar perusahaan mengetahui cara terbaik untuk menjembatani komunikasi antar generasi yang ada di perusahaan. Generasi di dalam perusahaan biasanya disebut dengan angkatan kerja, dimana tidak semua generasi masuk ke dalam generasi angkatan kerja di dalam suatu perusahaan.

Generasi Z merupakan generasi masyarakat yang lahir di antara tahun 1996 hingga tahun 2012 atau usia saat ini yakni ada di usia antara 11 hingga 26 tahun. Saat ini Generasi Z merupakan generasi yang memasuki usia produktif, Generasi Z juga merupakan salah satu calon generasi yang dapat menggantikan generasi sebelumnya karena Generasi Z baru saja memulai karir profesional mereka dengan cara bergabung dengan perusahaan dan memiliki pekerjaan pertama mereka. Selain itu, Generasi Z juga memiliki beragam karakteristik khusus yang membuat mereka unik dan berbeda dari generasi sebelumnya. Sehingga, tenaga kerja mendatang bergantung pada generasi Z yang akan memasuki dunia kerja selanjutnya (Evrina & Wulansari, 2023).

Generasi Angkatan kerja sendiri secara umum dibagi menjadi beberapa kategori sesuai dengan usia lahir dan karakteristik mereka. Talenta yang dimiliki perusahaan

saat ini terdiri dari beberapa generasi, generasi yang ada saat ini dalam angkatan kerja di suatu perusahaan terdapat empat macam generasi, dengan perhitungan usia mulai dari usia 15 tahun hingga 65 tahun. Generasi pertama yang masih masuk ke dalam usia produktif yakni dimulai dari generasi baby boomers. Generasi Baby Boomers memiliki rentang lahir dari tahun 1946 hingga tahun 1964. Kemudian dilanjutkan dengan generasi X yang memiliki rentang lahir dari tahun 1965 hingga tahun 1980, generasi Y atau Milenial yang dikategorikan dari tahun 1981 hingga tahun 1996 dan yang terakhir ialah generasi Z yang memiliki rentang lahir mulai dari 1996 hingga 2012 (Rudolph, Rauvola, & Zacher, 2018). Menurut *Beresford research (2023)*, dilihat dari usia setiap generasi saat ini, perusahaan masih didominasi dengan Angkatan kerja generasi *baby boomers* dan generasi X, namun angkatan kerja generasi Z sudah mulai merambah masuk ke dalam dunia kerja profesional dilihat dari usia produktif mereka yang sudah mulai ideal untuk bekerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (2020) terdapat Karena populasi generasi Z yang

## **1.2. Latar Belakang Penelitian**

Karakteristik dari setiap generasi pun tentunya berbeda-beda dari setiap angkatan kerja yang ada. Generasi Z memiliki beberapa kesamaan dengan generasi Y atau generasi milenial, namun karakteristik yang paling mencolok ialah generasi Z yang sudah sangat mahir dalam menggunakan teknologi yang ada khususnya teknologi industri 4.0 karena generasi Z lahir dan tumbuh dengan adanya teknologi di sekelilingnya, selain itu cara berkomunikasi generasi Z yang cenderung lebih sering menggunakan media sosial daripada berkomunikasi secara langsung, kemudian dengan informasi yang mudah diakses oleh generasi Z, generasi ini lebih gampang untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru khususnya dalam toleransi terhadap budaya baru. Selain itu generasi Z juga cenderung melakukan aktivitas yang mereka lakukan dengan bersamaan karena sifat dari generasi Z yang cenderung tidak mau bertele-tele dan ingin praktis. Dan yang terakhir ialah generasi Z yang hidup di lingkungan teknologi yang serba instan memiliki kecenderungan yang buruk seperti kurangnya

dalam komunikasi verbal secara langsung dengan orang lain, memiliki sifat individualis dan ego yang tinggi, memiliki tingkat sabar yang rendah, cenderung tidak menghargai proses, dan generasi Z juga cenderung menginginkan kebebasan dan tidak menyukai otoritas. (Wijoyo et al, 2020).

Menurut Kusumawati (2021) Generasi Z yang memiliki beberapa karakter khusus seperti kecenderungan sifat yang tidak sabaran, individualis dan memiliki ego yang tinggi, dan lebih menginginkan kebebasan daripada otoritas sehingga hal tersebut akan berakibat buruk kepada suatu perusahaan karena akan meningkatkan tingkat *turnover intention* dari suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh Smith (2023) dimana dijelaskan bahwa adanya survey yang dilakukan oleh LinkedIn dan CensusWide dengan responden 2.000 pekerja di Amerika Serikat mengenai rencana pekerjaan profesional mereka pada tahun berikutnya. Dari hasil riset tersebut menghasilkan sebanyak 72% generasi Z mempertimbangkan perubahan karir yang akan mereka lakukan di 12 bulan ke depan.



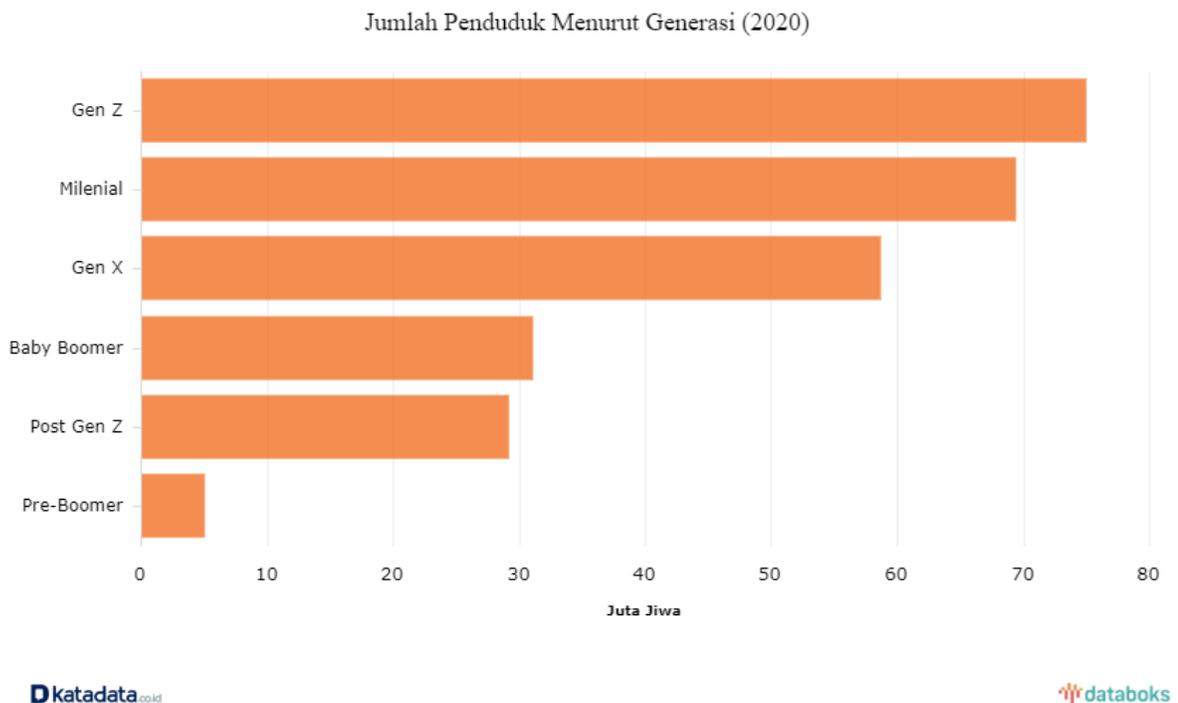
Gambar 1. 1 Data the Great Resignation

Sumber: *The Deloitte Global* (2022)

Selain itu berdasarkan Gambar 1.1 menjelaskan bahwa *The Great Resignation* atau pengunduran diri yang masif yang dilakukan oleh generasi Z akan selalu ada. Dimana sebanyak 40% generasi Z akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2

tahun dan sebanyak 35% generasi Z akan meninggalkan pekerjaan mereka meskipun mereka tidak memiliki rencana setelahnya.

Generasi Z merupakan generasi yang mengerti akan teknologi digital, karena Generasi Z lahir pada tahun dimana teknologi sedang dan sudah berkembang. Hal tersebut yang menjadikan Generasi Z memiliki beragam karakteristik. Menurut Parry dan Battista (2019) Generasi Z memiliki perbedaan karakteristik dengan generasi lainnya karena mereka tumbuh dan berkembang di era yang ditandai dengan kemajuan teknologi, media sosial, dan peningkatan keragaman masyarakat. Di Indonesia sendiri generasi Z merupakan salah satu generasi yang paling banyak jumlah populasinya dibandingkan generasi yang lain. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data pada gambar 1.2.



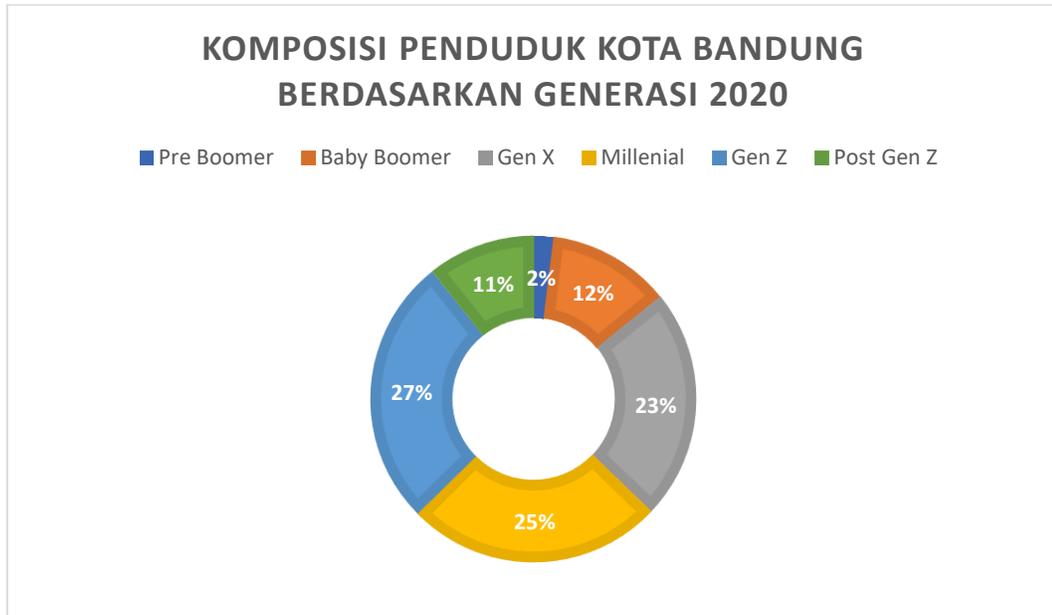
Gambar 1. 2 Jumlah Penduduk Menurut Generasi (2020)

Sumber: *Katadata.co.id* (2021)

Menurut Jayani (2021) hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia mencapai 270,2 juta jiwa, dengan generasi Z sebagai kelompok usia terbesar, yaitu sebesar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk. Dari Gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa generasi yang mendominasi Indonesia saat ini ialah Generasi Z, dengan begitu, dimasa yang akan datang, Generasi Z akan menjadi generasi utama dan generasi penggerak di segala bidang khususnya di dalam perusahaan.

Di Indonesia sendiri tingkat *Turnover Intention* yang terjadi meningkat seiring waktu ke waktu. Menurut penuturan dari Badan Pusat Statistik, survey menunjukkan bahwa adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yang terjadi dalam kurun waktu 2019 hingga 2020 yang mana peningkatan tersebut sebesar 5,14% untuk tahun 2019 dan meningkat menjadi 7,56% untuk tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021). Hal tersebut sejalan dengan survey yang dilakukan oleh Jakpat pada tahun 2024 dimana kesetiaan karyawan generasi Z terhadap perusahaan memiliki rentang waktu 1-2 tahun sebesar 31% dan 2 tahun sebesar 24% (Jakpat Blog, 2024).

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan bahwa besarnya jumlah Generasi Z jika dimanfaatkan secara optimal, akan banyak berpotensi menjadi pendorong pembangunan perekonomian di Indonesia (Febryan & Pratiwi, 2022).



*Gambar 1. 3 Komposisi Penduduk Kota Bandung Berdasarkan Generasi (2020)*

Sumber: Data Komposisi Penduduk Kota Bandung Hasil Sensus 2020, Mayoritas Gen Z (2021)

Di Kota Bandung sendiri generasi Z sudah berkembang dengan pesat untuk saat ini. Dilihat dari data pada gambar 1.3, jumlah generasi Z yang ada di Kota Bandung saat ini sudah mencapai 27% dari total jumlah penduduk di Kota Bandung. Jumlah tersebut menjadikan angkatan generasi Z menjadi masyarakat Kota Bandung terbanyak saat ini (Ashilah, 2021).

Berdasarkan data pada gambar 1.3 dijelaskan bahwa penduduk generasi Z yang mendominasi menjadi pendorong yang kuat terjadinya *trend The Great Resignation* di Kota Bandung. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menyatakan bahwa Generasi Z cenderung tidak menunjukkan tingkat komitmen jangka panjang dan lebih fokus pada pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pribadi bagi mereka. Menurut beliau juga adanya Generasi Z dan seiring berkembangnya teknologi yang berkesinambungan akan meningkatkan *turnover intention* atau meningkatnya suatu perusahaan dalam mengganti karyawannya. Selain

itu sistem hubungan kerja pun akan semakin berubah dan beragam, sehingga hal tersebut akan menyebabkan lebih banyak sistem kerja *part time* atau paruh waktu, *freelance* atau pekerja lepas, dan kemitraan (Febryan & Pratiwi, 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gerlach *et al* (2020) menjelaskan bahwa Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention ialah perilaku dan nilai2 dari kepemimpinan transformasional itu sendiri.

Kemudian hasil penelitian dari Xiong *et al* (2022) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kompleks antara perilaku kepemimpinan transformasional dan *turnover intention* dengan faktor seperti pemimpin yang tidak memiliki karakter yang meyakinkan dan kurang berkompeten dalam bisnis perusahaan, pemimpin yang tidak bisa memberikan penjelasan tujuan yang jelas dan tidak memperhatikan hubungan materi dan interpersonal sesama karyawan guna menciptakan suasana organisasi. Namun apabila suatu pemimpin dapat berkompromi dengan karyawan generasi Z yang ada di perusahaan, hal tersebut akan menciptakan suasana organisasi yang ideal. Hal tersebut di dukung oleh laporan dari *Workforce Institute* (2019) Generasi Z cenderung akan lebih termotivasi dan bersedia untuk menghadapi tantangan pekerjaan dalam jangka panjang jika mereka memiliki pemimpin yang memberikan dukungan.

Hal ini mencerminkan pentingnya manajemen dalam memelihara komunikasi yang terus terbuka, jujur, dan teratur. Dengan demikian, kepercayaan karyawan terhadap kemampuan pimpinan untuk menghargai pandangan dan kontribusi setiap anggota tim dapat diperkuat (Kartika & Gunawan, 2022).

Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki setiap orang. Kemampuan memimpin adalah aspek yang esensial bagi setiap individu. Pemimpin dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai salah satu bakat paling krusial, karena tanpa kehadiran kepemimpinan atau arahan, keterkaitan antara tujuan personal dan tujuan organisasi dapat menjadi kurang erat atau kurang kuat. (Ningrum et al, 2021).

Menurut Suwanto (2022) ada beberapa teori kepemimpinan yang cukup populer saat ini, dan salah satunya ialah *Transformational Theory* yaitu teori yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus bisa membentuk motivasi dan moralitas yang baik bagi pengikutnya ataupun bagi diri sendiri.

Teori Transformasional merupakan teori yang paling cocok untuk diterapkan kepada angkatan kerja generasi Z, karena dilihat dari ciri dan sikap dari angkatan kerja generasi Z sendiri, Teori Transformasional sangat cocok dengan gaya kepemimpinan mereka, dimana Teori Transformasional ini akan menghasilkan gaya kepemimpinan yang mengedepankan hubungan secara personal antara pemimpin dan para pekerjanya. Hal tersebut didukung oleh Kartika dan Gunawan (2022) dimana ia berpendapat bahwa model kepemimpinan sudah seharusnya berubah seiring berkembangnya zaman, berawal dari kepemimpinan yang mengedepankan perintah dan control (*command and control*) menjadi kepercayaan dan inspirasi (*trust and inspire*).

Selain itu menurut Ikadim (2020) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan pada Generasi Z, karena gaya kepemimpinan tersebut lebih peka terhadap potensi yang dimiliki setiap individu, dan juga gaya kepemimpinan tersebut lebih mempertimbangkan keunikan yang ada dari setiap individunya, kemudian gaya kepemimpinan ini juga lebih melibatkan setiap individu yang ada dan yang terakhir ialah gaya kepemimpinan ini juga mampu membaca perubahan yang terjadi di luar perusahaan. Karena perusahaan yang sukses dibantu oleh karyawan yang memiliki kualitas yang baik (Wulansari & Rahmi, 2019). Kemudian kepemimpinan transformasional juga memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan dalam melihat lebih luas terhadap suatu permasalahan yang ada (Marinda, et al., 2021). Gaya kepemimpinan transformasional juga akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan (Wulansari & Afrianto, 2017). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis *et al* (2019) dimana dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan yang menerima pemimpin

dengan gaya kepemimpinan transformasional akan memiliki kecenderungan untuk menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi.

Di sisi lain, *person-organization fit* merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* di dalam sebuah organisasi. Puspitasari & Kiranas (2022) menjelaskan bahwa apabila seorang karyawan tidak menemukan kesesuaian antara seorang individu dengan perusahaan maka karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, keselarasan antara karyawan dengan suatu organisasi akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* dari suatu perusahaan itu sendiri, hal tersebut disebabkan apabila karyawan tidak menemukan keselarasan disana maka karyawan tersebut akan merasa asing dan lebih memilih berpindah ke perusahaan lain (Rumangkit & Haholongan, 2019). Selain itu, pada penelitian lain menemukan bahwa apabila nilai dari *person-organization fit* semakin sering terjadi maka tujuan perusahaan pun akan lebih gampang tercapai, karena *person organization fit* sendiri akan meningkatkan beberapa faktor pendukung seperti salah satunya ialah kepuasan kerja sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan (Pratama, Suwarni, & Handayani, 2022).

*Person-organization fit* atau biasa disingkat P-O *fit* adalah hubungan antara seorang individu dengan karakteristik organisasi (Zhao et al, 2022). Menurutnya P-O *fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dengan organisasi, hal tersebut diklarifikasi sebagai kecocokan tambahan atau komplementer dari P-O *fit* itu sendiri. Komplementer atau kecocokan tambahan tersebut mengacu pada bagaimana karakteristik seorang individu akan cocok dengan karakteristik organisasi.

Hal tersebut selaras dengan pernyataan bahwa *person-organization fit* berfokus pada organisasi sebagaimana didefinisikan oleh karakteristik orang – orang yang di dalamnya, dalam artian bahwa setiap individu akan tertarik kepada suatu organisasi apabila sesuai dengan karakteristik yang mereka miliki (Vianen, 2018).

Menurut survey yang dihasilkan oleh Deloitte (2022) Generasi Z umumnya mencari tempat kerja yang mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif. Mereka menginginkan pekerjaan yang memberikan rasa makna dan kontribusi positif pada masyarakat, sehingga mereka cenderung memilih perusahaan dengan misi sosial yang jelas dan budaya kerja yang inklusif. Kemudian menurut *website* Kumparan (2023) generasi Z lebih menyukai bentuk komunikasi melalui pesan teks, video, atau *platform* media sosial lainnya daripada berkomunikasi langsung atau melalui *email*.

Adapun preferensi perusahaan yang diminati oleh generasi Z menurut survey yang dilakukan oleh Jakpat Blog (2024) diantaranya ialah memiliki lingkungan kerja yang aman dan mendukung, memiliki atasan yang *Supportive* dalam membantu mereka mengembangkan diri di perusahaan, peduli terhadap kesehatan mental, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier. Hasil survei Jakpat yang dilakukan pada tanggal 9-12 Februari 2024 juga menunjukkan bahwa sebanyak 64% dari Generasi Z menaruh perhatian terhadap isu lingkungan dan sosial ketika memilih tempat kerja, sementara 36% di antaranya merasa tidak nyaman ketika menemukan perusahaan yang tidak memperhatikan kedua isu tersebut.

Vianen (2018) menjelaskan bahwa dalam konteks kerja, teori *fit* mencakup berbagai konsep *fit*, dimana salah satunya ialah *Person – Organization fit* yang memiliki arti kesesuaian antara nilai dari seorang individu terhadap suatu organisasi. *Person – Organization Fit* juga termasuk ke dalam *Supplementary Fit* atau *fit* tambahan karena atribut yang digunakan di dalam PO Fit yakni kepribadian, nilai, dan tujuan.

Hasil dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Xiong *et al* (2022) menyatakan bahwa *Person – organization fit* memainkan peran mediasi secara parsial antara kepemimpinan transformasional dan niat *turnover intention* pada generasi baru karyawan pengetahuan, yang memiliki kontribusi tertentu terhadap penelitian teoritis tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan niat pergantian generasi baru karyawan pengetahuan.

Kemudian hasil penelitian dari Sok *et al* (2021) menemukan bahwa kesesuaian *person – organization fit* bertindak sebagai mediator secara parsial antara kepemimpinan transformasional dan *turnover intention* pada generasi baru pekerja pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya dapat secara langsung dan negatif memprediksi *turnover intention* pada generasi baru pekerja berpengetahuan, tetapi juga secara negatif memprediksi *turnover intention* mereka melalui tingkat pencocokan antara generasi baru pekerja berpengetahuan dan semua aspek organisasi.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 1.3 generasi Z yang mendominasi di Kota Bandung menjadi generasi yang sangat berpengaruh dalam perubahan tingkat pada *turnover intention* (Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2023). Karena generasi Z yang sudah memasuki usia kerja dan menjadi bagian penting dari angkatan kerja di Bandung. Sehingga penelitian ini menggunakan Kota Bandung sebagai tempat penelitian yang akan dilakukan.

Fenomena dan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas merupakan masalah yang terjadi mengenai *turnover intention*, kepemimpinan transformasional dan *person – organization fit*, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Bandung Dengan *Person-Organization Fit* Sebagai Variabel *Mediating*”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

#### **1.3.1 Rumusan Masalah**

Adanya *turnover intention* dapat terjadi karena penerapan gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan tersebut berkontribusi pada ketidakpuasan dan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif, kesulitan adaptasi karyawan baru, dan ketidakpuasan terkait gaji. (Suhakim & Badrianto, 2021). Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Reina *et al* (2018) menyatakan bahwa peran

kepemimpinan yang tidak baik menjadi faktor paling dominan dan berdampak besar terhadap tingkat pergantian karyawan.

Dalam menghadapi perkembangan industri yang pesat saat ini, tentunya generasi pekerja yang ada akan berubah, yang awalnya di dominasi oleh generasi gen Y dan gen X akan menjadi di dominasi oleh gen X dan gen Z. Generasi Z yang memiliki karakteristik yang unik dan sangat peka terhadap segala hal yang terjadi di sekitarnya akan menjadi tantangan yang baru di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin sebagai wajah terdepan dari suatu perusahaan akan menentukan kecocokan antara individu (Generasi Z) dengan gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan dan dengan melihat keberagaman gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk gen Z (kepemimpinan transformasional). Selain itu, gaya kepemimpinan juga termasuk ke dalam nilai – nilai dari suatu perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap kesetiaan seorang individu terhadap perusahaan (*person – organization fit*). Namun dengan fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa gen Z memiliki keinginan untuk selalu berpindah dari perusahaannya (*turnover intention*) yang disebabkan oleh beragam faktor. Sehingga guna mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* dengan *person – organization fit* yang memediasi keduanya. Oleh karena itu, akan dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kota Bandung Dengan *Person-Organization Fit* Sebagai Variabel *Mediating*”.

### **1.3.2 Pertanyaan Penelitian**

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian untuk menjawab beberapa pertanyaan dibawah ini:

1. Bagaimana persepsi Kepemimpinan Transformasional pada Generasi Z?
2. Bagaimana persepsi *Person – Organization Fit* pada Generasi Z?
3. Bagaimana persepsi *Turnover Intention* pada Generasi Z?

4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Person – Organization Fit* pada Generasi Z di Kota Bandung?
6. Bagaimana pengaruh *Person – Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Bandung?
7. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang dimediasi oleh *Person – Organization Fit* sebagai variabel *Mediating* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Bandung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka terdapat tujuan penelitian seperti:

1. Mengetahui persepsi Kepemimpinan Transformasional pada Generasi Z
2. Mengetahui persepsi *Person – Organization Fit* pada Generasi Z
3. Mengetahui persepsi *Turnover Intention* pada Generasi Z
4. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Bandung
5. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Person – Organization Fit* pada Generasi Z di Kota Bandung
6. Menganalisis pengaruh *Person – Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Bandung
7. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang dimediasi oleh *Person – Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Bandung

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terdapat 2 jenis, yaitu:

1. Manfaat Praktis

- a. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman tentang dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person – Organization Fit* di kalangan masyarakat.
- b. Hasil penelitian ini diinginkan sebagai referensi dan rekomendasi untuk pengembangan pengetahuan, serta dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian masa depan dalam penyelidikan topik-topik yang serupa.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi tentang dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person - Organization Fit* di kalangan masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini diinginkan dapat menjadi acuan bagi penelitian masa depan yang berkaitan dengan topik serupa.

### 1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika dalam penulisan laporan akhir ini terdiri dari beberapa bab yang tersusun sebagai berikut:

#### a. **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari isi laporan yang berupa gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

#### b. **BAB II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini menguraikan mengenai teori – teori yang diambil dari beberapa literatur yang membahas mengenai fenomena terkait kepemimpinan transformasional, *turnover intention*, dan *person-organization fit*.

#### c. **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini memaparkan mengenai jenis penelitian, operasional variable, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan Teknik analisis data dalam Menyusun laporan penelitian mengenai **Pengaruh**

**Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Bandung Dengan *Person-Organization Fit* Sebagai Variabel *Mediating*.**

**d. BAB IV Hasil penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil diskusi dalam penelitian yang terkait dengan **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Bandung Dengan *Person-Organization Fit* Sebagai Variabel *Mediating*.**

**e. BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini memaparkan kesimpulan dan saran mengenai penelitian tentang **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Bandung Dengan *Person-Organization Fit* Sebagai Variabel *Mediating*.**