

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENURUNKAN STRES KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*
DI ERA *SOCIETY 5.0* (STUDI KASUS DI MAN 1 GRESIK)**

SKRIPSI

Oleh:

FIRA AGUSTIN LUSIANA
D93219075



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd
NIP. 197407251998031001

Dosen Pembimbing II

Machfud Bachtiyar, M.Pd.I
NIP. 197704092008011007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

NAMA : FIRA AGUSTIN LUSIANA

NIM : D93219075

JUDUL : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA MADRASAH DALAM MENURUNKAN STRES
KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* DI ERA *SOCIETY 5.0*
(STUDI KASUS DI MAN 1 GRESIK)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil peneliti atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 27 Januari 2023

Yang Menyatakan



Fira Agustini Lusiana

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Oleh

NAMA : FIRA AGUSTIN LUSIANA

NIM : D93219075

JUDUL : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA MADRASAH DALAM MENURUNKAN STRES
KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* DI ERA *SOCIETY 5.0*
(STUDI KASUS DI MAN 1 GRESIK)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 01 Februari 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd
NIP. 197407251998031001

Pembimbing II



Machfud Bachtivar, M.Pd.I
NIP. 197704092008011007

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Fira Agustin Lusiana ini telah dipertahankan didepan
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 21 Maret 2023



Dekan

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd
NIP. 197407251998031001

Penguji I

Dr. Mukhlisah AM, M.Pd
NIP. 190805051994032001

Penguji II

Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

Penguji III

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd
NIP. 197407251998031001

Penguji IV

Machfud Bachtivar, M.Pd.I
NIP. 197704092008011007

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FIRA AGUSTIN LUSIANA
NIM : D93219075
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : firaagustin@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM
MENURUNKAN STRES KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* DI ERA *SOCIETY*
5.0 (STUDI KASUS DI MAN 1 GRESIK)**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Maret 2023

Penulis

(Fira Agustin Lusiana)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
ABSTRAK	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Desfinisi Konseptual.....	12
F. Kajian Terdahulu	17
G. Sistematika Pembahasan	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
A. Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.....	24
1. Pengertian Peran Kepemimpinan Transformasional	24
2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	28
3. Kepala Madrasah dan Kepemimpinan Transformasional.....	30
B. Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Society 5.0.....	36
1. Pengertian stres kerja	36
2. Faktor penyebab stres kerja	37
3. Gejala stres kerja.....	38
4. Indikator stres kerja	39

5. Dampak stres kerja.....	40
6. Pengukuran Stres Kerja	42
7. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	43
8. Faktor-faktor turnover intention	43
9. Society 5.0	45
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Menurunkan Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> di Era <i>Society 5.0</i>.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat Penelitian.....	48
C. Sumber Data dan Informan Penelitian	49
D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Teknik Analisis Data	54
F. Keabsahan Data.....	56
G. Pedoman Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Deskripsi Subjek.....	62
B. Penyajian Data.....	68
1. Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>	69
2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>	78
C. Analisis Data	82
1. Peran kepemimpinan transformasional kepala mdrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>	82
2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>	86
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA 93
LAMPIRAN..... 97



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Informan Penelitian.....	50
Tabel 3 2 Kebutuhan Data Observasi.....	52
Tabel 3 3 Kebutuhan Data Wawancara.....	53
Tabel 3 4 Kebutuhan Data Dolumentasi	54
Tabel 3 5 Pedoman Observasi.....	58
Tabel 3 6 Pedoman Wawancara	59
Tabel 3 7 Pedoman Dokumentasi	60
Tabel 4 1 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	65
Tabel 4 2 Struktur Organisasi	65
Tabel 4 3 Indikator Informan Wawancara	67
Tabel 4 4 Kegiatan Penelitian	68

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambar Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 2 Gambar Surat Telah Melakukan Penelitian.....	98
Lampiran 3 Gambar Gedung MAN 1 Gresik.....	99
Lampiran 4 Gambar Sertifikat Akreditasi.....	99
Lampiran 5 Dokumentasi Kegiatan BIMTEK.....	100
Lampiran 6 Dokumentasi Launching E-Kantin.....	100
Lampiran 7 Data Prestasi Siswa.....	101
Lampiran 8 Dokumentasi Rapat.....	101
Lampiran 9 Data Pemimpin.....	102
Lampiran 10 Dokumentasi Pemberian Reward Kepada Guru.....	102
Lampiran 11 Bukti Cek Plagiasi.....	103
Lampiran 12 Kuesioner.....	104

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRAK

Fira Agustin Lusiana (D93219075), Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menurunkan Stres kerja dan *Turnover Intention* di Era *Society 5.0* (Studi Kasus di MAN 1 Gresik), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd dan Dosen Pembimbing II, Machfud Bachtiar, M.Pd.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang meninjau pada perubahan dengan memberikan apresiasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Adapun fokus penelitian yang peneliti kembangkan sebagai berikut: 1) Bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*? 2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*? Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, menganalisis dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dan berjenis studi kasus di MAN 1 Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis pengumpulan data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Beberapa tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* dilaksanakan dengan memberikan pengaruh, motivasi, dan bimbingan, serta mengembangkan inovasi, 2) Faktor yang dapat mendukung peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu dari segi latar belakang pendidikan kepala madrasah yang memadai, kemudian kepribadian kepala madrasah yang ramah dan rendah hati, interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah, fasilitas yang memadai, dan para pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi keahlian. Faktor penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu kesibukan kepala madrasah di luar madrasah, website yang terkadang kurang memenuhi saat dibutuhkan, dan sebagian komponen madrasah mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Stres kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Fira Agustin Lusiana (D93219075), Role of Madrasah Principal Leadership in Reducing Work Stress and Turnover Intention in Society 5.0 Era (Case Study at MAN 1 Gresik), Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University Sunan Ampel Surabaya. Supervisor I, Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd and Advisor II, Machfud Bachtiar, M.Pd.

Transformational leadership is a leader who reviews change by giving appreciation and motivation to his subordinates to achieve the vision and mission that has been set. The research focus that researchers have developed is as follows: 1) What is the role of the transformational leadership of the madrasah head in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0? 2) What are the supporting and inhibiting factors for the transformational leadership role of madrasa principals in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0? This study aims to describe the role of transformational leadership of madrasa heads in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0, to analyze and describe the supporting and inhibiting factors for the role of transformational leadership of madrasa heads in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0.

This research uses a type of qualitative research with a descriptive approach, and a type of case study at MAN 1 Gresik. The methods used in this study are observation, interviews, and documentation. Analysis of data collection, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The subjects in this study were the head of the madrasa, the head of administration, and one teacher.

Based on the results of this study, it shows that: 1) The role of the madrasah principal's transformational leadership in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0 is carried out by providing influence, motivation, and guidance, as well as developing innovation, 2) Factors that can support the role of the madrasah principal's transformational leadership in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0, namely in terms of adequate educational background of the madrasa head, then the personality of the madrasa head is friendly and humble, good interaction between leaders and components of the madrasa, adequate facilities, and employees do work according to competency skills. Factors inhibiting the transformational leadership role of the madrasah head in reducing work stress and turnover intention in the era of society 5.0, namely the busyness of the madrasah head outside the madrasa, websites that are sometimes not sufficient when needed, and some components of the madrasa have difficulty with the innovations developed.

Keywords: Transformational Leadership, Job Stress, Turnover Intention

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam dunia pendidikan. Dunia pendidikan saat ini sedang memasuki era baru, yaitu era *Society 5.0*, hal ini ditandai dengan semakin terpusatnya peran teknologi dalam kehidupan umat manusia. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju, banyak tantangan dan perubahan yang harus dilakukan oleh satuan pendidikan, dalam hal ini kepala sekolah/madrasah sebagai garda utama dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berdaya saing unggul agar mampu mengikuti perkembangan zaman dan bersaing sehat dikancah Nasional maupun Internasional. Era *super smart* (*Society 5.0*) merupakan sebuah inovasi yang dikembangkan untuk memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi di era Industri 4.0. dimana *society 5.0* bertujuan untuk menyeimbangkan, merespon kemajuan teknologi dan menyelesaikan masalah sosial dengan mengintegrasikan ruang virtual dan ruang fisik.¹

¹ Ya'aman Gulo, Talizaro Tafonao, and Rita Evimalinda, 'Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen Di Era Society 5.0', *SHAMAYIM: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 2.1 (2021), 62–74.

Salah satu sarana pengguna teknologi di Indonesia adalah internet.² Pengguna internet di Indonesia pada awal 2022 mencapai 204,7 juta jiwa.³ Fenomena tersebut sangat mempengaruhi kecenderungan perubahan dalam dunia pendidikan. Pada dasarnya perubahan adalah sesuatu yang tidak pasti, yang mana ketidakpastian tersebut menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Bagi para pegawai, perubahan ini dapat menyebabkan timbulnya perasaan cemas, stres, arah yang tidak menentu untuk masa depannya dan ketidaknyamanan terhadap kelanjutan pekerjaan mereka. Salah satunya mengacu pada kebijakan *turnover*. *Turnover* dalam organisasi berbentuk pengunduran diri, pemberhentian atau meninggalnya anggota organisasi.⁴ Dalam menghadapi tuntutan perubahan yang sangat cepat, organisasi membutuhkan pemimpin yang selalu siap dalam menghadapi tuntutan perubahan tersebut.

Seorang pemimpin dalam memimpin harus memiliki kemampuan, yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi semua orang yang bersangkutan dalam organisasi, bekerja sama untuk mencapai visi misi organisasi secara optimal dan efisien. Artinya, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi tersebut.

² Yulis Nuryanti, 'Peran Kempemimpinan Transformasional Dalam Information System Succes Model: Analisis Praktik E-Learning Di Perguruan Tinggi', *Jurnal Ilmu Prndidikan*, 4.4 (2022), 3692.

³ G. P Riyanto. Jumlah Pengguna Internet Indonesia 2021 Tembus 202 Juta. Kompas.Com. 2022. 6.

⁴ Dewiana Novita Dkk, Sari, 'Stres Kerja Dan Turnover Intention Di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan Pada Kepemimpinan Transformasional', *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 444.

Teori kepemimpinan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi pada zamannya. Dengan maksud setiap gaya kepemimpinan yang dianggap unggul pada zaman tertentu belum tentu cocok diterapkan di zaman lainnya.⁵ Kepemimpinan didefinisikan sebagai aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memutuskan bagi berlangsungnya dan berkembangnya organisasi di masa sekarang yang terus mengalami perubahan zaman dan kemajuan di era *society 5.0*.⁶

Pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di madrasah tentu terdapat sosok pemimpin yang mengatur jalannya proses pendidikan, dalam hal ini pemimpin tersebut adalah kepala madrasah.⁷ Sebagai pemimpin kepala madrasah pada tingkatan hierarki memiliki posisi paling atas, dimana semua keputusan dan kebijakan yang akan dilaksanakan semua tergantung dari kepala madrasah. Dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* pada Lembaga Pendidikan di era *society 5.0* saat ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu menghadapi tantangan tersebut dengan membantu para pendidik, dan tenaga kependidikan untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki melalui motivasi, inspirasi, dan kerjasama seluruh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan.

⁵ solikin M Juhro, *Transformasional Leadership: Konsep, Pendekatan Dan Implikasi Dalam Pembangunan*, 2019.

⁶ Chaerul Rofiq, 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah', *Jurnal Penelitian Agama*, 20.2 (2019), 203.

⁷ Warni Tune Sumar, *Strategy Pempimpin Dalam Penguatan Iklan Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal Berlandaskan Penelitian Karakter* (Selman: CV Budi Utama, 2018).

Lembaga Pendidikan tidak mampu melepaskan diri dari perkembangan zaman, sehingga diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan agar organisasi pendidikan bisa berkembang secara kolektif di era *society 5.0*. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di Lembaga Pendidikan dalam upaya menuntun dan memberdayakan sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Tony Kippenberger secara ilustratif mendeskripsikan gaya sebagai suatu cara berperilaku. Dimana perilaku tersebut ditunjukkan dalam berbagai bentuk, seperti penggunaan suara dan nada volume yang digunakan, atau dalam Bahasa tubuh dan sikap fisik. Dengan demikian gaya kepemimpinan bisa dilihat sebagai cara pemimpin berperilaku.⁸ Gaya kepemimpinan diperlukan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan kepemimpinan transaksional padahal kedua gaya kepemimpinan tersebut mempunyai perbedaan yang bertolak belakang. kepemimpinan transaksional adalah sebuah transaksi atau sebuah pertukaran antara seorang pemimpin dengan bawahan, pertukaran yang paling umum adalah pembayaran atas diselesaikannya sebuah pekerjaan. Para pemimpin transaksional mendasarkan hubungan dengan

⁸ Baha Ragus Setiawan. Transformasional Leadership: Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan. (Bahar Agus Setiawan). 10.

karyawannya pada proses “barter”. sedangkan kepemimpinan transformasional mendefinisikan sebagai transaksi yang tidak melibatkan uang atau benda-benda material, akan tetapi transaksi dalam sebuah “ikatan” bukan barter, yaitu ikatan antara pemimpin dan karyawan, pemimpin bisa mentransformasikan karyawannya agar menjadi berkualitas dan bersama mewujudkan perusahaan yang lebih maju dan berkembang.⁹ Sosok pemimpin pada pembahasan kali ini adalah kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan yang memiliki pengaruh dalam mengelola dan menyelenggarakan pendidikan di madrasah, sebagai pemimpin yang ada pada lembaga pendidikan harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menuntun dan memberdayakan sumber daya manusia di dalamnya.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memberikan kepercayaan kepada pengikut agar mau bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan professional demi mencapai visi misi organisasi. Transformasional merupakan kemampuan untuk menjadikan perubahan. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang meninjau pada perubahan dengan memberikan apresiasi dan motivasi pada bawahannya untuk

⁹ Mikhmidati Farchan, ‘Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Surabaya’ (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2015).

mencapai visi misi yang telah ditetapkan.¹⁰

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang meninjau pada perubahan dengan memberikan apresiasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan bersama. Perilaku kepemimpinan ini dapat mengarahkan organisasinya menuju keefektifan, memotivasi bawahannya menuju tujuan yang diharapkan, dan memiliki efek positif terhadap sumber daya manusia di sekitarnya.¹¹ Kepemimpinan ini berusaha memperhatikan dan meningkatkan kepentingan bersama dan juga mampu menginspirasi bawahannya, untuk mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi masing-masing.¹²

Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan bagian dari tanggung jawab dalam kepemimpinannya.¹³ Kepala madrasah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen madrasah sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Adapun salah satu komponen madrasah adalah guru, dimana guru memiliki peranan penting dalam bidang Pendidikan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang efektif, pindahnya seorang guru (*turnover*) tentunya dapat menurunkan kualitas proses

¹⁰ Sobri Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan* (Lombok: Holistica, 2015).

¹¹ Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Cv. Jakad Publishing, 2018).

¹² Gerry Suryosukmono, 'Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitemn Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15.1 (2020), 3.

¹³ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. (Bandung: Pt. Remaja Redoskarya). 97.

pembelajaran, sebab kemajuan suatu madrasah tidak terlepas dari berbagai komponen yang terdapat didalamnya.¹⁴

Turnover intention merupakan sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. Adapun pendapat lain mendefinisikan *turnover intention* merupakan suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan posisi pekerjaan, dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial, waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang.¹⁵

Menurut manurung dan ratnawati, *turnover intention* pada karyawan dapat berpengaruh pada organisasi ketika mengarah pada keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Beberapa efek negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari pergantian karyawan, seperti: masalah keberhasilan, masalah komunikasi, peran sosial, dan semangat kerja yang menurun.¹⁶

Stres kerja merupakan keadaan seseorang yang dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi pola pikiran dan tingkat emosional. Dalam definisi lain, stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan keadaan lingkungan atau stressor yang dianggap mengancam atau

¹⁴ Cici trayodika Saragih, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Yayasan Perguruan Gajah Mada Di Kota Medan', *Jurnal Stindo Professional*, 7.6 (2021).

¹⁵ Rutinaias Haholongan, 'Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18.1 (2018), 62.

¹⁶ Saragih.

menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Stres kerja dapat timbul karena dipengaruhi oleh kondisi organisasi, yang meliputi penetapan arah dan kebijaksanaan organisasi, perubahan strategi organisasi, dan tuntutan kerja, tanggung jawab atas orang lain, perubahan waktu kerja, hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja dan konflik peran.¹⁷

Robbins mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang didalamnya individu menghadapi hambatan atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan. Robbins juga menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan dalam diri manusia yang memaksanya untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Adapun faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

a. Faktor lingkungan

Perubahan yang tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan

b. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan dengan waktu yang singkat

¹⁷ Garnis Maulidya, dkk, Analisa hubungan peran ganda wara terhadap stres kerja sebagai pendidik dan tenaga kependidikan AAU dalam era *society 5.0*, vol. 3, (2021), 359.

c. Faktor individual

Faktor ini termasuk dalam kehidupan pribadi pekerja, terutama masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan sifat kepribadian bawaan.¹⁸

Menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* merupakan upaya untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan melalui motivasi dan dukungan agar organisasi dapat berkembang secara kolektif di era *society 5.0*. Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Kepala madrasah diharapkan mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan agar organisasi Pendidikan bisa berkembang secara kolektif di era *society 5.0*. dengan cara membantu para pendidik, dan tenaga kependidikan untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki melalui motivasi, inspirasi, dan kerjasama seluruh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari data tersebut peran kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara untuk mengurangi stres kerja dan *turnover intention* di lingkungan MAN 1 Gresik dengan visi misi madrasah. Kepemimpinan transformasional ini berperan

¹⁸ Saragih. 202

agar pendidik dan tenaga kependidikan mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan yang didasarkan atas rasa saling percaya antara pemimpin dengan yang dipimpin, selain itu juga memiliki keunggulan dalam memulihkan, memelihara serta membangun kepercayaan.¹⁹

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti melihat bahwa peran kepemimpinan transformasional sangat cocok dalam menghadapi perubahan zaman serta mengurangi stres kerja dan *turnover intention*, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Menurunkan Stres Kerja dan *Turnover Intention* Di Era *Society 5.0*. (Studi kasus di MAN 1 Gresik)”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penelitian ini terfokus kepada peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan

¹⁹ Achmad kosasih, *Kepemimpinan Transformasional*, indigo media, hal 53.

transformatifional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*
2. Menganalisis dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada program studi manajemen pendidikan islam, Jurusan pendidikan islam, fakultas tarbiyah dan keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
 - b. Penelitian ini diharapkan akan menjadi tambahan informasi pengetahuan secara teoritis bagi masyarakat dan bagi peneliti sendiri terkait peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah

dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society* 5.0.

- c. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai data rujukan penelitian yang serupa

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta pengetahuan di bidang pendidikan terkait peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stress kerja dan *turnover intention* di era *society* 5.0.

b. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang positif, bahan arsip dokumentasi, serta bahan evaluasi bagi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik terkait peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society* 5.0.

E. Desfinisi Konseptual

Dalam penelitian terdapat ruang lingkup yang berkaitan dengan judul penelitian, maka dari itu peneliti perlu menguraikan istilah dengan jelas berdasarkan judul penelitian agar terhindar dari kesalahan penafsiran. Penjelasan dan uraian yang berisi pemaknaan dari konsep serta penarikan Batasan pada kata kunci yang ada untuk mempermudah peneliti dalam mengimplementasikan

konsep tersebut di lapangan. Terdapat beberapa definisi dari istilah penelitian yang diuraikan oleh peneliti yang berjudul peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengurangi stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.

1. Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah

a. Peran

Peran adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan rencana dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Menurut Soekanto, peranan adalah proses dinamis kedudukan. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.²⁰

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah otoritas yang mencakup memotivasi semua bawahan untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama.²¹

Terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

²⁰ Vina. Agustin, 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mtsn 2 Tulungagung Tahun Ajaran 2018/2019' (UIN Satu Tulungagung, 2019).

²¹ Griet Helena Laihad Sedy Sunardi, Widodo Sunaryo, 'Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.1 (2019), 741–42.

- 1) Pencapaian tujuan karyawan seperti, komitmen pejabat dan pegawai, sarana dan prasaranan, serta motivasi kerja.
- 2) Musyawarah
- 3) Memiliki sikap, perilaku dan norma yang baik
- 4) Tujuan tertentu karyawan yang meliputi efektifitas dan efisiensi, otoris dan inisiatif dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²²

c. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan orang yang mempunyai kekuasaan untuk mengarahkan arah lembaga khususnya madrasah melalui kebijakan -kebijakan yang diambil. Menurut Mulyasa dalam donni juni priansa, pengertian kepala madrasah adalah menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana yang ada di lingkungan madrasah.²³ Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah menempati posisi kepemimpinan tertinggi. Adapun pengertian kepala sekolah diatur dalam permendiknas nomor 28 tahun 2010, yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru dengan tugas tambahan memimpin satuan pendidikan dengan kualifikasi dan standar khusus dan umum.

²² Mulyadi Amelia Rahmi, 'Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Kaeyawan Pada PT. PLN Banda Aceh', *Jurnal Ilman*, 6.1 (2018), 72–73.

²³ Doni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Professional* (Bandung: Pustaka Setia, 2017).

Jadi yang dimaksud dengan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah pemimpin yang menekankan pentingnya motivasi dan moralitas serta sikap mental dari setiap anggota organisasi untuk mengantisipasi dan membuat perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, kepala madrasah perlu memiliki kemampuan tertentu, yaitu: menjadi teladan dan panutan, memotivasi, menumbuhkan kreativitas dan inovasi, bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi para guru dan karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap madrasah.²⁴

2. Stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*

a. Stres kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi, sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

²⁴ Rofiq.

b. *Turnover intention*

Turnover intention dalam penelitian ini adalah keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari sebelumnya.²⁵

c. Era *society 5.0*

Era *society 5.0* adalah masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era revolusi industry 4.0 seperti *Internet on Things* (internet untuk segala sesuatu), *Artificial Intelegence* (Kecerdasan buatan), *Big Data* (data dalam jumlah besar), dan robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia.²⁶

Jadi yang dimaksud dengan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, dimana stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan beberapa aspek, yaitu: *pertama*, aspek fisiologis. *Kedua*, aspek psikologis seperti, krtidakpuasan kerja. *Ketiga*, aspek perilaku yang meliputi penurunan produktivitas. Adapun karyawan yang mengalami stres kerja akan menghadapi beban kerja yang berat sehingga berdampak pada menurunnya pelaksanaan yang

²⁵ Muntamah, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kumala Laundry Di Banjarmasin' (UIN Antasari, 2017).

²⁶ Yakob Naku, *Pembelajaran Revolusi* (Yayasan Sahabat Alam Rafflesia, 2021).

berhubungan dengan *turnover intention* (keinginan untuk berpindah tempat).²⁷

F. Kajian Terdahulu

Penelitian menggunakan karya tulis ilmiah sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam menyusun dan menulis hasil penelitian. Dimana beberapa karya tulis tersebut akan dikaji sesuai dengan pendekatan yang dilakukan sesuai judul penelitian “peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*” melalui sudut pandang yang berbeda. Peneliti telah mengkaji beberapa karya tulis ilmiah yang memiliki tema sama namun fokus permasalahan yang berbeda, diantaranya yaitu:

1. Ari Suji Jati.²⁸ Judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya”. 2019 (UIN Sunan Ampel Surabaya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru, akan tetapi besarnya pengaruh tersebut tidak mencapai 50% atau peran kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut tidak terlalu besar dalam pengembangan profesionalisme guru. Sehingga masih terdapat faktor lain yang lebih

²⁷ Lorenza Lua. Sri Aryanti, ‘Hubungan Antara Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Di PT.X’, *Jurnal Psikologi*, 5.2 (2022), 117.

²⁸ Ari Suji Jati, ‘Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru Di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya’, *Digital Library UIN Sunan Ampel*, 2019.

mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Mc Gregor Burns, yang mana dalam teori MC Gregor Burns disebutkan tentang beberapa teori kepemimpinan transformasional. Selain itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji-t satu sampel, uji linier dan uji regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan di SD Siti Aminah Surabaya.

2. Avelia Anggraeni.²⁹ Judul skripsi “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MIN 9 Bandar Lampung”, 2021 (UIN Raden Intan Lampung). Jadi, penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengembangkan madrasah yang berkualitas dan menjawab berbagai masalah yang dihadapi oleh madrasah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MIN 9 Bandar Lampung sudah sesuai teori yang mana dibuktikan dengan sikap kepemimpinannya, diantaranya: mengikutsertakan guru dan staf dalam penyusunan visi misi dan program kegiatan, menjadi figure dominan, membangkitkan loyalitas, mengembangkan kerja sama tim, dan menciptakan suasana kerja kondusif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Ralph M. Stogdill. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif

²⁹ Avelia Anggraeni, ‘Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Di MIN 9 Bandar Lampung’, *UIN Raden Intan Lampung*, 2021.

kualitatif, dimana peneliti menjabarkan penelitiannya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Mendeskripsikan sesuai teori dan fakta di lapangan kemudian menarik kesimpulan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Penelitian ini dilakukan di MIN 9 Bandar Lampung.

3. Gustia Astri Natasya.³⁰ Judul skripsi “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Plaju Kota Palembang Tahun 2020”, 2020 (Universitas Sriwijaya). Penelitian ini membahas tentang faktor beban kerja mental dengan tingkat stres kerja pada guru honorer sekolah dasar di kecamatan plaju kota Palembang tahun 2020, dimana hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental ($p\text{-value} = 0,676$), umur ($p\text{-value} = 0,808$), masa kerja ($p\text{-value} = 0,280$), gaji ($p\text{-value} = 0,723$), pekerjaan sampingan ($p\text{-value} = 0,154$) dengan tingkat stres kerja. Teori yang digunakan oleh peneliti adalah teori Waitz. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Penelitian ini dilakukan di SD se Kecamatan Plaju, kota Palembang.

³⁰Gusti astri Natasya, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Plaju Kota Palembang Tahun 2020’, 2020.

4. Yunita.³¹ Judul skripsi “Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group”, 2021 (Universitas Putera Batam). Penelitian ini berisi tentang faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Bintang Sejahtera Batam Group, yang mana tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 103 responden. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sig sebesar $0,013 < 0,05$, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sig sebesar $0,039 < 0,05$ dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sig $0,002 < 0,05$. Teori yang digunakan peneliti adalah teori ludy. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Sejahtera Batam Group.

³¹ Yunita, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group’, 2021.

5. Mira Marisa dan Saipul An Nur.³² Jurnal yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Pendidik di Era *Society 5.0*” 2021 (UIN Raden Fatah) dalam jurnal ilmiah ilmu pendidikan dan sosial, Vol. 10. No. 2. Dalam temuannya dapat dipaparkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi bagian yang mempengaruhi pola pikir para pemimpin untuk dapat mengubah dan menumbuhkan sikap hormat para anggotanya. Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dengan sikap yang transformasional dapat menumbuhkan pemahaman yang dilakukan melalui pemberdayaan diri sendiri dengan cara membaca berbagai kajian literatur mengenai kepemimpinan transformasional.
6. Faulinda Ely Nastiti dan Aghni Rizki Ni'mal.³³ Jurnal yang berjudul “Kesiapan Pendidikan Indonesia Menghadapi Era *Society 5.0*”. 2020 (Universitas Duta Bangsa Surakarta) dalam jurnal kajian teknologi pendidikan Vol. 5, No. 1. Dalam temuannya dapat dipaparkan ada empat hal yang membuat perguruan tinggi menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam menghadapi era *society 5.0*, yaitu pendidikan berbasis kompetensi, pemanfaatan *IoT (Internet of Things)*, pemanfaatan virtual atau *augmented reality*, dan yang terakhir pemanfaatan AI (*Artificial Intelligence*).

³² Saipul an Nur Mira, Marisa, ‘Kepemimpinan Transformasional, Trend Kepemimpinan Pendidikan Di Era Global’, *Sosioedukasi*, 10.2 (2021), 257–70.

³³ Faulinda Nastiti and Aghni Abdu, ‘Kajian: Kesiapan Pendidikan Indonesia Menghadapi Era Society 5.0’, *Edcomtech Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 5.1 (2020), 61–66.

Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan di atas, terdapat penelitian yang membahas tentang kepemimpinan transformasional, akan tetapi tidak dikaitkan dengan variabel stres kerja dan *turnover intention*. Maka peneliti memilih untuk meneliti kedua variabel tersebut. Adapun perbedaan yang terlihat disini adalah pada variabel ke dua serta kebanyakan penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibutuhkan untuk melakukan sebuah penelitian. Hal ini bertujuan untuk memahami secara umum seluruh pembahasan. Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan lampiran, antara lain yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Berisi kajian teori yang meliputi peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah, stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* serta faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang digunakan oleh peneliti pada judul penelitian ini, yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data, dan pedoman penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Pada bab IV ini berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian. Terdiri dari deskripsi umum profil madrasah, bentuk penyajian data dan analisis data mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* (studi kasus di MAN 1 Gresik).

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian dan saran sebagai masukan yang dimunculkan dari hasil penelitian.

LAMPIRAN

Pada lampiran ini berisi tabel pedoman observasi, pedoman wawancara, pedoman dokumentasi, pedoman kuesioner serta dokumentasi dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

1. Pengertian Peran Kepemimpinan Transformasional

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Peran” berarti seperangkat perilaku yang diharapkan dari orang yang hidup di masyarakat.³⁴ Peran juga dapat didefinisikan sebagai karakter yang dibawa dalam fase permainan oleh seseorang.³⁵ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa peran adalah fungsi yang diharapkan dari seseorang dalam suatu posisi.

Kepemimpinan berasal dari kata “*leader*” yang berarti memimpin. Kata “memimpin” menjadi kata “me-mimpin, pemimpin, kepemimpinan.”³⁶ Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut “*leadership*” artinya memimpin dalam suatu organisasi. Dimana pemimpin mampu mengubah keadaan dan membuat segala impian dan cita-cita organisasi sesuai dengan harapan.

Menurut Robbins Judge kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang agar dapat diarahkan untuk mewujudkan visi misi

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada September 25, 2022.

³⁵ Ike Atikah Ratnamulyani dan Beddy Iriawan Maksudi, ‘The Role of Social Media in the Improvement of Selected Participation of Students Based on Students in Bogor Regency’, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 20.2 (2018), 154–61.

³⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada September 09, 2022.

organisasi. Mengungkapkan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses siklus kuat yang dilakukan dan berkaitan dengan interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin. Interaksi tersebut akan berkembang sesuai dengan tujuan melalui pertukaran relasional yang memberi energi satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.³⁷

Menurut Ordway Tead mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu keterampilan dan kemampuan dari pemimpin yang terlibat dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama pada bawahannya agar berfikir dan bertindak laku sedemikian rupa. Sehingga melalui tingkah laku yang positif, maka dapat mencapai tujuan organisasi.³⁸

Dalam suatu perkumpulan kepemimpinan memegang peran penting karena pelopornya sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas. Pemimpin memberikan tugas kepada bawahannya supaya apa yang menjadi tugas tersebut bisa dilaksanakan dengan efektif dan efisien, kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh pemimpinnya.³⁹

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan. Proses

³⁷ Robbin Judge, *Essential Of Organizing Behavior* (Newyork: Pearson, 2017).

³⁸ Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2011).

³⁹Bactiar Arifudin Husain, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Semarak*, 2.3 (2019), 126.

mempengaruhi tentunya tidak dengan pelaksanaan tetapi bagaimana pemimpin mampu berinteraksi dan menginspirasi anggotanya sehingga apa yang menjadi tujuan bersama akan berhasil dicapai.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi para anggotanya untuk lebih mementingkan masalah bersama daripada masalah individu.⁴⁰ Transformasional pada dasarnya pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan. Karena itu pemimpin yang menerapkan kepemimpinan ini anggotanya akan merasa puas dengan kerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.⁴¹

Sudarwan Danim mendefinisikan kepemimpinan transformasional terdiri dari kata “*to transform*” yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi konstruksi efektif. Seperti, mengubah tujuan organisasi agar terealisasi, kemampuan menjadi asli dan lainnya. Dengan hal ini kepala madrasah dapat dikategorikan mengenakan norm aini, dengan harapan dapat mengubah potensi manusia.

Menurut Bass dan Riggio mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk komitmen terhadap visi dan tujuan organisasi

⁴⁰ Prayudi Ahmad, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pada. Pembangunan Kota Binjai)’, *Jurnal Manajemen*, 6 (2020), 64.

⁴¹ Sevia Puspita Sari, ‘Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Manajemen*, 5.2 (2019), 103.

sebelumnya. Sehingga mendorong bawahannya untuk melakukan pemecahan masalah secara inovatif dan mengembangkan kapasitas bawahannya melalui pelatihan dan monitoring dengan ketentuan keduanya tentangan dan dukungan.⁴²

Konsep awal kepemimpinan transformasional ini di kemukaan oleh James Mac Gregor Burn secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional merupakan siklus dimana para pemimpin dan bawahan mereka berusaha untuk mencapai tujuan. Dalam struktur ini Bernard M. Bass dan Ronald E Riggio secara deskriptif menjelaskan bahwa teori kepemimpinan transformasional merupakan cara pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan memberikan motivasi dan inspirasi⁴³

Dapat disimpulkan peran kepemimpinan transformasional merupakan kewenangan trobosan yang kemungkinan bagi kepala organisasi untuk memimpin dan mendorong pembentukan kualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan pada visi yang jelas dan pernyataan tujuan, penggunaan korespondensi yang kuat, dan perhatian pribadi terhadap masalah anggotanya. Dengan penekanan seperti ini diharapkan pemimpin mampu memberdayakan anggotanya dan

⁴² Widodo Sunaryo, *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan* (Bogor: Yayasan Warkat Utama, 2017).

⁴³ Bahar Agus Setiawan. Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization* (Depok: Rajawali Pers, 2013).

meningkatkan kinerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.⁴⁴

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass sebagaimana yang dikutip oleh I Made Narsa menyebutkan karakteristik yang membentuk kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

a. *Idealize influence* (Pengaruh Ideal)

Pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional, dimana mempunyai tekad yang kuat, pekerja keras, tujuan dan memiliki kreatifitas. Mampu memberikan inspirasi dan motivasi terhadap bawahannya, dan organisasi serta menimbulkan rasa tanggungjawab kepada bawahannya.⁴⁵

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Motivasi inspirasi adalah perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi dan memotivasi perilaku para struktural organisasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin membuat sebuah kreatifitas yang mampu membuat anggotanya termotivasi, memberikan tantangan kepada bawahannya sehingga menciptakan

⁴⁴ Binti Maunah Khoirunnisaa, 'Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern', *Managere: Indonesian Journal Of Educational Management*, 3.2 (2021), 69.

⁴⁵ Gary Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2005).

kualitas kinerja yang baik, serta memberikan pengalaman belajar yang berharga dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.⁴⁶

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Stimulasi intelektual adalah pemimpin yang mendorong inovasi dan kreatifitas. Dalam upaya menyelesaikan masalah pemimpin dan bawahannya mampu bekerja sama, memiliki kesadaran, dan mampu berfikir kreatif dan inovasi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga mampu meningkatkan wawasan, Kesehatan dan pemikiran kritis yang intensif.⁴⁷

d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pemimpin dalam hal ini sebagai pandangan dari anggotanya dan memberikan tugas kepada anggotanya sesuai dengan arahan yang di berikan dengan meraih tujuan yang diinginkan.⁴⁸

Kepemimpinan ini diterapkan seorang pemimpin yang lebih peka terhadap perbedaan dan keragaman dari setiap individu, maka pemimpin akan mengayomi anggotanya dengan baik.

⁴⁶ Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani* (Bandung: Pt Mizan Pustaka, 2009).

⁴⁷ Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif* (Yogyakarta: Lkis, 2010).

⁴⁸ Bakhtiar, 'Kategori Kepemimpinan Transformational', *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2019), 44.

3. Kepala Madrasah dan Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan salah satu personel madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Menurut Mulyasa dalam Doni Juni Priansa menyatakan bahwa kepala sekolah adalah komponen penting di pendidikan karena memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pengajar, memiliki tanggung jawab dari kegiatan pendidikan, pelatihan untuk tenaga pendidikan dan kependidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana.⁴⁹ Kepala madrasah merupakan sosok pimpinan yang ada di suatu lembaga pendidikan. Sesuai dengan peraturan pemerintah no. 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 kepala madrasah memiliki pengertian bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas kegiatan 10 pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁵⁰

Kepala madrasah sebagai sosok pimpinan yakni individu yang melaksanakan tugas untuk jadi pimpinan di organisasinya, dalam hal ini yaitu warga madrasah. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Thoba menjelaskan bahwa sebagai seorang pemimpin memiliki kemampuan memimpin yang artinya potensi meraih individu lain dengan suatu alasan.

⁴⁹ Priansa.

⁵⁰ Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik* (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2019).

Di tiap organisasi punya strategi dimana menjadi suatu rencana untuk mencapai tujuan.

Pentingnya kepala madrasah dalam sebuah lembaga pendidikan, menuntut kepada semua kepala madrasah untuk selalu interaktif dan inovatif dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan. Efektivitas kualitas kepemimpinan kepala madrasah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai pemimpin madrasah yang disingkat EMASLIM (Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator) dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai pendidik (educator)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai, yaitu:

- 1) Pembinaan mental, berkenaan dengan pembinaan terhadap para tenaga pendidik tentang sikap batin dan watak.

- 2) Pembinaan moral, berkenaan dengan ajaran baik dan buruk, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing.
- 3) Pembinaan fisik, berkenaan dengan pembinaan jasmani, Kesehatan dan penampilan secara lahiriah.
- 4) Pembinaan artistic, berkenaan dengan pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan.⁵¹

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Kepala madrasah fungsinya sebagai manajer, dalam hal ini sering didefinisikan sebagai suatu proses planning, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, dan pengelolaan anggota organisasi serta menggunakan seluruh sumber daya dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya seorang kepala madrasah adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali dalam rangka mencapai tujuan. Kepala madrasah wajib mempunyai tiga keterampilan manajer, diantaranya:

- 1) Keterampilan konsep, yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah.

⁵¹ A. Z Fanani, *Kepemimpinannya Pendidikan Islam* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014).

- 2) Keterampilan hubungan manusia, yaitu mampu melakukan komunikasi dengan baik, bergaul akrab, bisa bekerja sama, menciptakan iklim kerja yang kondusif.
- 3) Keterampilan tehnik, yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas langsung di lapangan dalam memecahkan masalah.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

Sebagai administrator, sangat erat kaitannya dengan persoalan administrasi yang mencatat, menyusun, dan mendokumentasikan program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus mampu mengelola kurikulum, mengelola administrasi kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola arsip persuratan, dan mengelola keuangan. Dalam hal ini biasanya kepala madrasah dibantu oleh wakil yang bertanggung jawab untuk mengelola administrasi madrasah.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Sebagai supervisor adalah tugas dan kewajiban kepala madrasah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para staf pengajar. Pengawasan sebenarnya dapat dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor, namun sistem pendidikan modern juga membutuhkan supervisor yang lebih mandiri dan khusus untuk meningkatkan objektivitas pembinaan. Pengawasan terhadap tenaga pengajar khususnya guru oleh pimpinan madrasah disebut supervise

klinis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan profesional guru dan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

e. Kepala madrasah sebagai leader

Sebagai pimpinan, pemimpin madrasah harus mampu memberikan bimbingan dan supervise, serta motivasi terhadap tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas, mempunyai kemampuan membuat serta terampil dalam berkomunikasi. Karakter kepala madrasah sebagai pemimpin tercermin dalam integritas, kepercayaan diri, tanggung jawab, kemauan mengambil risiko dan keputusan, serta sifat hati yang besar. Seorang pemimpin madrasah yang baik harus mampu menjadi contoh bagi para anggotanya sehingga dapat menjadi pemimpin yang disegani dan menjadi panutan bagi para bawahannya.

f. Kepala madrasah sebagai innovator

Kepala madrasah dalam menjalankan fungsi sebagai innovator, maka pemimpin madrasah harus menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menggali ide-ide baru, menginterogasikan setiap kegiatan, memberi contoh bagi seluruh staf pengajar madrasah, kepala madrasah harus memiliki taktik berupa strategi yang tepat untuk melakukan inovasi model pembelajaran.

g. Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memotivasi staf pengajar dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Mulyasa dalam buku yang ditulis oleh fanani, motivasi dapat ditingkatkan dengan cara sebagai berikut: 1) penataan lingkungan fisik yang mendukung membantu guru lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. 2) penyesuaian lingkungan kerja yang tenang dan nyaman. 3) disiplin, dalam rangka meningkatkan profesionalisme kepala madrasah harus mampu menanamkan kedisiplinan pada seluruh bawahannya.⁵²

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan bentuk gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu menumbuhkan mental atau individunya dengan memajukan perilaku cerdas dan membangun pemikiran yang menguji, membangun organisasi dan prosedural yang tidak andal dalam memberikan pengaturan masalah. Adapun implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Disesuaikan dengan norma dan nilai yang terkandung pada sistem madrasah
- b. Mengacu pada nilai atau norma agama dalam organisasi madrasah

⁵² Fanani.

- c. Melestarikan dan mengembangkan budaya yang ada dalam madrasah
- d. Memberi evaluasi atas kebijakan-kebijakan lama dan berani memperbaharui kebijakan lama jika kurang sesuai dengan visi dan misi madrasah
- e. Memberikan fasilitas kepada pendidik maupun tenaga kependidikan untuk melaksanakan kebijakan baru sesuai dengan pengembangan diri.⁵³

B. Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Society 5.0

1. Pengertian stres kerja

Stres didefinisikan sebagai interaksi individu dalam lingkungan. Sedangkan menurut pendapat dari McShane dan Von Glinow yang dijadikan acuan terkait stres merupakan reaksi seseorang pada perubahan yang dirasa mengganggu dan dapat membuat dirinya merasa terancam. Stres adalah hasil yang muncul dari pola emosi dan reaksi fisiologi seseorang akibat menghadapi tuntutan dari dalam dan luar organisasi. Dapat disimpulkan bahwa stres merupakan interaksi antara individu dengan lingkungan dalam menghadapi tantangan dan kesempatan dari dalam maupun luar organisasi sehingga mempengaruhi pola emosi, reaksi fisiologi dan kondisi seseorang.

⁵³ Ilya Musfi'ah, 'Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan Dalam Membangun Karakter Siswa Di MTs Alif Laam Miim Surabaya' (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Menurut Newman dan Beehr dalam Luthans mengemukakan stres kerja sebagai situasi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaan yang diakibatkan pada perubahan manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang diciptakan oleh interaksi antara manusia dan pekerja yang mengarah pada munculnya penyakit fisik dan mental karena perubahan individu yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal sehingga menghasilkan penyimpangan secara psikologis, fisik, dan perilaku pada setiap anggota organisasi. Baik yang dapat dikendalikan maupun tidak.⁵⁴

2. Faktor penyebab stres kerja

Stres kerja yang terjadi tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan stres juga bisa terjadi karena penggabungan dari beberapa faktor sekaligus. Luthans menyatakan bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

a. Stresor Ekstraorganisasi

Stres yang berasal dari luar organisasi. Adapun penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang memiliki sifat terbuka, yakni keadaan lingkungan diluar organisasi dapat mempengaruhi

⁵⁴ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 2005.

organisasi itu sendiri. Misalnya perubahan teknologi, globalisasi, sosial, dan keluarga.

b. **Stresor Organisasi**

Stres yang disebabkan dari dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Stres ini dapat terjadi apabila fokus peraturan dan kebijakan organisasi menyebabkan tekanan yang berlebih pada karyawannya.

c. **Stresor Kelompok**

Stres kelompok berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya dengan rekan kerja atau supervisor, atasan langsung ke karyawan.

d. **Stresor Individual**

Kondisi stres individu yang ditimbulkan akibat konflik dengan karyawan lainnya sehingga menyebabkan tekanan tersendiri pada karyawan tersebut saat menjalankan tugas dalam perusahaan atau organisasi.⁵⁵

3. Gejala stres kerja

Menurut Robbins dan Judge secara umum seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan memperlihatkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori, yaitu:

⁵⁵ Fred Luthans.

a. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu Kesehatan. Dimana stres akan cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, serta terjadinya serangan jantung.

b. Gejala psikologis

Dilihat dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Contohnya kecemasan, ketegangan, mudah marah, kebosanan. Ini menunjukkan bahwa seseorang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang tinggi dan saling bertentangan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres perilaku dapat dilihat dari perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, tingkat keluarnya karyawan, serta perubahan dalam kebiasaan makan dan cepat gelisah.⁵⁶

4. Indikator stres kerja

Menurut Igor S menyatakan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut:

⁵⁶ Judge.

- a. Perbedaan antara *resources* dan tuntutan yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. Tuntutan dari pekerjaan namun tidak di dukung oleh sumber daya, dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan karena merasa terbebani.
- b. Kondisi intimidatif dari rekan kerja, pimpinan dan klien perusahaan. Suatu kondisi intimidatif yang harus diterima dan dipenuhi oleh karyawan akan menjadi beban tersendiri akibat tekanan yang dialami.
- c. Ketidaksesuaian pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan pada karyawan akan menjadi penghambat dalam efektifitas kinerja karyawan.
- d. Pekerjaan yang membuat frustrasi, membuat jenuh berulang-ulang. Pekerjaan yang beresiko akan menjadi beban tersendiri bagi para karyawan karena diperlukan ketelitian. Selain itu sifat pekerjaan yang berulang membuat karyawan merasa jenuh dengan situasi yang ada.⁵⁷

5. Dampak stres kerja

Stres kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi.

Adapun dampak stres kerja digolongkan menjadi dua macam, yaitu:

⁵⁷ Nur Zultan Iskandar, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cahaya Murni Terang Timur' (UIN Alauddin Makassar, 2019).

- a. Dampak stres kerja pada perusahaan atau organisasi
- 1) Terjadinya hambatan dan kekacauan, baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 - 2) Mengganggu aktivitas kerja.
 - 3) Menurunkan tingkat produktivitas.
 - 4) Menurunkan income dan profit perusahaan, karena tidak seimbangnya antara pendapatan dengan beban yang dikeluarkan untuk membayar upah, tunjangan dan fasilitas lainnya.

b. Dampak stres kerja pada individu

1) Masalah Kesehatan fisik

Kesehatan fisik yang berhubungan dengan stres adalah *pertama* masalah sistem kekebalan tubuh. Dimana terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan sakit dan infeksi, *kedua*, masalah sistem kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung. *Ketiga*, masalah sistem musculoskeletal, seperti sakit kepala dan sakit punggung.

2) Masalah psikologis

Masalah psikologis biasanya ditunjukkan dengan kemarahan, kecemasan, depresi, dan bosan. Jenis masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk,

penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan dan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

3) Masalah perilaku

Masalah perilaku yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau berlebihan, susah tidur, dan menyalahgunakan obat-obatan.⁵⁸

6. Pengukuran Stres Kerja

Pengukuran stres kerja baik dalam organisasi maupun luar organisasi dapat dilihat dari beberapa perubahan yang terjadi pada karyawan. Adapun perubahan yang diperhatikan yaitu:

- a. Agresif, yang menandakan perilaku mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini biasanya susah untuk menerima orang lain dan pemberian saran.
- b. Tekanan, dimana suatu kondisi karyawan yang dialami karena tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan dan harus terselesaikan.
- c. Suntuk, sebuah kondisi karyawan yang menginginkan adanya perubahan terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton.⁵⁹

⁵⁸ Iskandar.

⁵⁹ Iskandar.

7. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan sebuah keputusan mental atau psikis antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan atau meninggalkan sebuah pekerjaan. Horn dan Griffieth mendefinisikan *turnover intention* sebagai pikiran probabilitas pribadi karyawan bahwa dia bermaksud untuk meninggalkan organisasi secara permanen dalam waktu dekat. Menurut lee, *turnover intention* didefinisikan sebagai prespektif subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan mengambil kesempatan lain. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.⁶⁰

8. Faktor-faktor *turnover intention*

a. Usia

Karyawan dengan usia yang terbilang muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Artinya bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention*nya. Tingginya tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan usia muda disebabkan mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba

⁶⁰ Haholongan.

pekerjaan yang baru dan berharapan mendapatkan kepercayaan diri lebih besar melalui cara coba-coba.

b. Lama kerja

Pada umumnya *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan yang masa kerjanya lebih singkat. Dimana karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, amak tingkat turnovernya semakin rendah. Karyawan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam suatu perusahaan dan pekerjaannya, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab lebih besar daripada karyawan baru.

c. Tingkat pendidikan dan intelegensi

Seorang karyawan yang memiliki intelegensi yang tidak cukup tinggi akan menganggap tugas sulit yang diberikan merupakan tekanan dan sumber kecemasan. Mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa bahwa dirinya tidak aman.

d. Kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*.

9. Society 5.0

Istilah *society 5.0* digaungkan pertama kali oleh pemerintah Jepang pada tanggal 21 Januari 2019 dengan menggalakkan program dan ide baru, yaitu masyarakat di titik pusatkan pada manusia dan berbasis teknologi yang berdasarkan pada adat budaya masyarakat di era revolusi 4.0.⁶¹ *Society 5.0* juga dapat diartikan suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Dimana melalui masyarakat 5.0, kecerdasan buatan akan mentransformasikan big data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan menjadi suatu kearifan baru, yang akan didedikasikan untuk meningkatkan kemampuan manusia membuka peluang-peluang bagi kemanusiaan.⁶²

Stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, dimana stres kerja merupakan situasi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaan yang diakibatkan pada perubahan manusia yang menyimpang dari normalnya. Adapun tanda-tanda seorang mengalami stres kerja biasanya Lelah setelah bekerja, khawatir tentang masalah setelah bekerja, menganggap pekerjaan sangat berat dan terlalu menuntut. Sedangkan *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang

⁶¹ Naku.

⁶² Pristian Hadi Putra, 'Tantangan Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Society 5.0', *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19.02 (2019), 99–110.

lebih baik dari sebelumnya. Adapun tanda-tandanya yaitu sering berpikir untuk berhenti, mencari pekerjaan baru ditahun depan.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Menurunkan Stres Kerja dan *Turnover Intention* di Era *Society 5.0*

Faktor pendukung kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* adalah latar belakang pendidikan kepala madrasah, kepribadian kepala madrasah yang ramah dan rendah hati, interaksi kepala madrasah dengan komponen madrasah, fasilitas madrasah yang memadai, serta para pendidik mengajar sesuai dengan kompetensi keahlian.

Adapun selain faktor pendukung, kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* juga memiliki faktor penghambat, diantaranya yaitu: Inkonsistensi kepala madrasah, kesibukan kepala madrasah di luar, fasilitas yang kurang memadai, dan ketidakdisiplinan guru atau staff madrasah⁶³

⁶³ Musfi'ah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan prosedur atau langkah-langkah sistematis dalam mendapatkan pengetahuan.⁶⁴ Penelitian bertujuan untuk menemukan jawaban dari pertanyaan melalui penelusuran ilmiah terhadap prosedur serta untuk menemukan kebenaran yang tersembunyi dan yang belum ditemukann sampai sekarang.⁶⁵

A. Jenis Penelitian

Sesuai judul yang diangkat oleh peneliti yaitu “*Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Menurunkan Stres Kerja Dan Turnover Intention Di Era Society 5.0*”, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dan berjenis studi kasus di MAN 1 Gresik. Alasan peneliti menggunakan penelitian kualitatif metode deskriptif karena menggambarkan dan mendeskripsikan tentang apa yang ada sebenarnya pada objek penelitian. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur kuantifikasi, melainkan pengumpulan fakta pada suatu latar alamiah untuk menghasilkan data deskriptif berupa Bahasa tertulis atau lisan dan perilaku yang dapat diamati.⁶⁶

Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan penelitian dengan metode

⁶⁴ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006).

⁶⁵ Julio Warmansyah, *Metode Penelitian Dan Pengelolaan Data Untuk Mengambil Keputusan Pada Perusahaan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022).

⁶⁶ Albi Dan Johan Setiawan Anggito, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: CV Jejak, 2018).

kualitatif deskriptif yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik itu bersifat alamiah atau buatan manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Teknik analisis data yakni pengumpulan data dengan triangulasi data dan analisis data bersifat induktif serta hasil penelitian lebih memfokuskan pada makna dibalik data yang diamati. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat sesuai fakta yang ada dan karakteristik yang mengenai arah kejadian, data yang dikumpulkan bersifat deskriptif sehingga tidak maksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi maupun mempelajari implikasi.⁶⁷

Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif ini untuk memahami secara menyeluruh masalah, peristiwa ataupun fenomena yang sedang di pertimbangkan dengan menekankan pada gambaran keseluruhan fenomena yang dikaji. Peneliti dapat memperoleh data baik bagian dalam dan luar serta titik demi titik. Peneliti akan menganalisis, menggambarkan serta memaparkan data yang telah diperoleh di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik yang berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik terletak di

⁶⁷ Saarifudin Azwar, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).

Jalan Raya Bungah No. 46, Kec. Bungah, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, 61152. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian dikarenakan MAN 1 Gresik sesuai dengan penelitian yang saya temukan, dimana MAN 1 Gresik merupakan salah satu madrasah favorit dengan jumlah siswa 1099 siswa, selain itu juga terkenal dengan prestasi yang diperoleh mulai dari tingkat provinsi hingga nasional. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan di MAN 1 Gresik terbukti dapat memotivasi dan mendukung para bawahannya untuk mencapai visi madrasah yaitu: islami, cerdas, unggul, kompetitif, dan peduli lingkungan.

C. Sumber Data dan Informan Penelitian

1. Sumber Data

Dalam menjawab pertanyaan peneliti, membutuhkan lebih dari satu sumber data yang tergantung dengan kebutuhan peneliti, sumber data yang diperoleh akan menentukan apakah data tersebut data primer atau sekunder. Dari penelitian ini, peneliti menggunakan dua data untuk memudahkan dalam memperoleh berbagai data, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang pertama atau data asli. Dimana data ini harus dicari melalui narasumber atau informan penelitian, dan tidak tersedia berupa file. Data primer didapatkan dari perilaku informan yang berbentuk kata atau verbal yang berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan turnover intention di era society 5.0

Adapun sumber data atau informan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Beberapa tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diberikan secara tidak langsung kepada peneliti, bisa berupa dokumen-dokumen. Data sekunder ini bisa dijadikan sebagai data pendukung dari data primer. Adapun data sekunder dapat diperoleh melalui perpustakaan, majalah, koran, jurnal, hasil penelitian, artikel dan bentuk kepustakaan yang lain yang relevan yang ada hubungannya dengan kebutuhan peneliti yang berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, seperti dokumen sekolah atau referensi yang terkait dengan penelitian.

2. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang menjadi sumber data dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. peneliti memiliki beberapa informan dari tenaga kependidikan dan tenaga pendidik di MAN 1 gresik.

Tabel 3 1 Informan Penelitian

No.	Nama
1.	Kepala Madrasah
2.	Tenaga Kependidikan

3.	Tenaga Pendidik
----	-----------------

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan proses pengumpulan data yang telah ditetapkan berdasarkan fokus penelitian. Metode Pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dikerjakan oleh peneliti untuk mendapatkan data di lapangan dalam mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun berdasarkan hasil survei peneliti melalui angket dengan skala likert memperoleh hasil 0,9% dengan keterangan tidak seorangpun mengalami stres kerja dan *turnover intention* di MAN 1 Gresik. Penelitian ini untuk memperoleh data yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki yaitu metode pengumpulan data tanpa harus berada atau tinggal di tempat penelitian secara langsung dan terus menerus, melainkan mengunjungi lokasi penelitian sesuai jadwal pengumpulan dan pengolahan data yang sudah ditentukan. Observasi dalam penelitian ini peneliti hadir langsung dan melakukan pengamatan terhadap peran kepemimpinan

transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stress kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*. Pengamatan ini dilakukan guna melihat kondisi riil bahwa kepemimpinan transformasional dapat menurunkan stres kerja dan turnover intention.

Tabel 3 2 Kebutuhan Data Observasi

No	Kebutuhan Data
1.	Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>
2.	Faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>

2. Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan, wawancara yang dipakai adalah wawancara tidak terstruktur dan wawancara yang mendalam. Metode wawancara yang ditetapkan peneliti adalah wawancara secara mendalam agar dapat mengetahui persepsi dan pengetahuan secara mendalam.

Peneliti melakukan wawancara secara langsung ke lokasi penelitian dengan beberapa pihak yaitu kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional kepala

madrasah dalam menurunkan stress kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* dengan menggunakan pertanyaan terbuka.

Tabel 3.3 Kebutuhan Data Wawancara

No	Informan Penelitian	Kebutuhan Data
1	a. Kepala Madrasah b. Tenaga Pendidik c. Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profil Madrasah 2. Sejarah berdirinya madrasah 3. Struktur Organisasi 4. Pemahaman tentang kepemimpinan transformasional 5. Pentingnya kepemimpinan transformasional di MAN 1 Gresik 6. Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah di era <i>society 5.0</i> 7. Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i> 8. Data mengenai pegawai yang mengalami stres kerja dan <i>turnover intention</i> 9. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>
2	a. Kepala Madrasah b. Tenaga Pendidik c. Tenaga Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman terkait peran kepemimpinan transformasional dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i> 2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif dengan cara memeriksa, memahami

dan menganalisa dokumen-dokumen, surat-surat penting dan berharga, catatan transkrip, video, foto dan lain sebagainya. Data yang diambil dan digunakan hanya data-data yang berhubungan langsung dan dibutuhkan untuk keperluan penelitian.⁶⁸

Tabel 3 4 Kebutuhan Data Dokumentasi

No	Kebutuhan Data
1	Profil Lembaga
2	Struktur Organisasi Lembaga
3	Akreditasi Madrasah
4	Aktivitas Madrasah
5	Prestasi Madrasah
6	Data jumlah pendidik dan tenaga kependidikan
7	Data Sarana dan prasarana
8	Dokumen program-program madrasah

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dimana menganalisis data dari hasil pengumpulan data yang meliputi: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga dapat dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Adapun aktivitas dalam analisis data meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data atau penarikan kesimpulan.⁶⁹

⁶⁸ Sandi Suyitno, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

⁶⁹ Achmad Rijali, 'Analisis Data Kualitatif', *Jurnal Alhadharah*, 17.33 (2018), 81–83.

1. Pengumpulan data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti memperoleh data terkait peran kepemimpinan transformasional dalam menurunkan stress kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* dengan data langsung lapangan untuk mengumpulkan data yang nantinya akan direduksi.

2. Reduksi data

Peneliti melakukan reduksi data selama penelitian berlangsung, dimana dalam reduksi data terdapat proses penganalisisan untuk memilih, memfokuskan perhatian, menyederhanakan, serta mentransformasikan data yang muncul dari catatan-cataan lapangan. Mereduksi data memiliki arti membuat rangkuman, memilih hal-hal inti, memfokuskan hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang hal yang tidak diperlukan.

Dengan demikian data yang telah dideduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan dapat mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

3. Penyajian data

Setelah reduksi data Langkah yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data difokuskan agar hasil reduksi terorganisasikan, terangkai dalam pola hubungan, sehingga mudah untuk dipahami. Pada penyajian data, data yang relevan dikumpulkan oleh peneliti. Kemudian data terkait peran kepemimpinan transformasional

kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* terkumpul maka dilakukan penyajian data dalam bentuk teks deskriptif dan bagan untuk mempermudah peneliti dalam memahami informasi dari lapangan penelitian. Sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan mempunyai makna tertentu.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah verifikasi data yang dilakukan selama proses penelitian berlangsung. Peneliti membuat kesimpulan terkait peran transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* yang telah diperoleh di lapangan setelah data direduksi dan disajikan dalam bentuk teks deskriptif.

F. Keabsahan Data

Menurut sugiyono, Teknik pemeriksaan keabsahan data merupakan derajat kepercayaan atas data penelitian yang diperoleh dan bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya, sehingga meminimalisir adanya kesalahan. Untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: Uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji obyektifitas.

Dalam penelitian ini, uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Terdapat 3 triangulasi dalam keabsahan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi Teknik dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah uji keabsahan data untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Dalam triangulasi sumber ini, peneliti menggunakan tiga informan sebagai sumber informasi penelitian yang berasal dari tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah uji keabsahan data yang melibatkan perbandingan informasi dari sumber yang sama dengan menggunakan berbagai metode.⁷⁰ Untuk menentukan data mana yang dianggap paling valid, triangulasi ini dapat membandingkan data yang diperoleh dari prosedur observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan data yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan lain.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu merupakan teknik triangulasi untuk validasi data yang lebih memperhatikan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan ketika menjalankan tugasnya, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu.⁷¹ Untuk mendapatkan data yang valid melalui observasi, peneliti perlu mengadakan pengamatan lebih dari satu

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)*.

⁷¹ Hengki Wijaya Helaluddin, *Analisis Data Kualitatif*, 1st edn (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019).

kali.

G. Pedoman Penelitian

Penelitian ini berjudul Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Menurunkan Stres Kerja Dan Turnover Intention Di Era Society 5.0 (Studi Kasus di MAN 1 Gresik).

1. Pedoman Observasi

Tabel 3 5 Pedoman Observasi

No.	Hari/Tanggal	Kebutuhan Data	Aspek Pengamatan	Keterangan
1.	19-Januari-2023	Pelaksanaan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam Menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>		
2.	19-Januari-2023	Faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i>		

2. Pedoman Wawancara

Tabel 3.6 Pedoman Wawancara

No.	Variabel	Informan	Pertanyaan
1.	Bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan turnover intention di era <i>society</i> 5.0?	1. Kepala Madrasah 2. Tenaga Kependidikan 3. Tenaga Pendidik	a. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah di era <i>society</i> 5.0? b. Bagaimana strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society</i> 5.0? c. Apakah kepala madrasah melakukan perencanaan sebelum menentukan strategi dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society</i> 5.0? d. Berapa persen jumlah pegawai yang mengalami stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society</i> 5.0? e. Bagaimana bentuk arahan yang diberikan kepala madrasah kepada para pegawai?

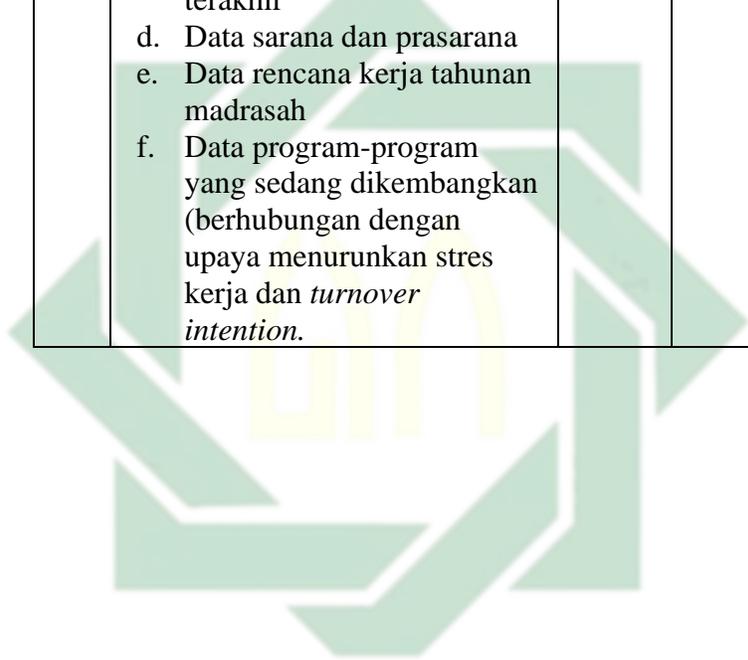
2.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i> ?	1. Kepala Madrasah 2. Tenaga Kependidikan 3. Tenaga Pendidik/Guru	a. Faktor apa saja yang menjadi pendukung peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i> ? b. Faktor apa saja yang menjadi penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i> di era <i>society 5.0</i> ?
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Pedoman Dokumentasi

Tabel 3.7 Pedoman Dokumentasi

No.	Kebutuhan Data	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Data Profil Madrasah: a. Visi, Misi dan moto lembaga b. Catatan Sejarah Madrasah c. Dokumentasi kegiatan madrasah d. Dokumentasi monitoring rapat e. Dokumentasi prestasi yang dicapai madrasah f. Struktur Organisasi g. Akreditasi Madrasah	✓		Lengkap
2.	Data administrasi:	✓		Lengkap

	<ul style="list-style-type: none"> a. Data pemimpin/kepala madrasah b. Data jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan c. Data siswa tiga tahun terakhir d. Data sarana dan prasarana e. Data rencana kerja tahunan madrasah f. Data program-program yang sedang dikembangkan (berhubungan dengan upaya menurunkan stres kerja dan <i>turnover intention</i>). 			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan data yang telah dikumpulkan peneliti selama penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan data yang dihasilkan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada BAB IV ini dijelaskan hasil dari penelitian serta membahas yang telah diperoleh peneliti mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* (studi kasus di MAN 1 Gresik)

A. Deskripsi Subjek

1. Profil Madrasah

a. Identitas Madrasah

Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik berlokasi di Jalan Raya Bungah No. 46, Kec. Bungah, Kab. Gresik, Jawa Timur, 61152. Telp. (031) 3949544. Adapun program yang diselenggarakan meliputi: program matematika dan ilmu pengetahuan alam (MIPA), ilmu pengetahuan Sosial (IPS), ilmu Bahasa, dan ilmu keagamaan.⁷²

b. Sejarah Berdirinya Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik merupakan relokasi dari MAN Pamekasan Madura Jatim, pada tahun 1979. Dimana pada

⁷² Dokumentasi, Identitas Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

tahun 1979 menempati fasilitas atau sarana MA. Miftahul Ulum Melirang Gresik, tahun 1980 menempati kantor SMP PGRI Kecamatan Bungah, dan menempati lokasi yang sekarang ini yaitu tanah milik departemen pertanian atas inisiatif pengurus BP.3 dan Tokoh Agama serta Pemerintah atas persetujuan Bupati sejak 1982.⁷³

c. Visi dan Misi Madrasah

Visi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, yaitu terwujudnya insan yang “Islami, Cerdas, Unggul, Kompetitif dan Peduli Lingkungan”. Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Memiliki karakter islami sebagai budaya berperilaku dalam kehidupan sehari-hari
- 2) Memiliki kecerdasan yang seimbang antara IQ, EQ, dan SQ
- 3) berprestasi di bidang akademis dan non akademis, memiliki keunggulan SDM yang professional dan sarpras serta sumber belajar yang representif
- 4) Memiliki daya saing yang tinggi baik masuk PTN maupun dunia kerja
- 5) Memiliki kepedulian terhadap lingkungan dengan mengembangkan 3 upaya yaitu: pelestarian lingkungan, mencegah pencemaran dan mencegah kerusakan lingkungan.

⁷³ Dokumentasi, Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan siswa yang berakhlak karimah dalam kehidupan sehari-hari dan moderasi beragama
- 2) Mewujudkan pembiasaan siswa dalam melaksanakan amalan-amalan wajib atau sunnah
- 3) Meningkatkan rerata daya serap dan nilai Ujian Nasional Madrasah
- 4) Mengembangkan 5 karakter yang seimbang antara religius, nasionalis, mandiri, gotong royong, dan integritas
- 5) Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
- 6) Mengembangkan pendidikan keterampilan dan kewirausahaan secara komprehensif
- 7) Mengembangkan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan
- 8) Mengembangkan sarpras dan sumber belajar secara berkelanjutan
- 9) Meningkatkan rerata siswa yang diterima di PTN
- 10) Mempersiapkan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja
- 11) Mengembangkan madrasah riset
- 12) Meningkatkan kesadaran terhadap pelestarian fungsi

lingkungan, pencegahan terjadinya kerusakan lingkungan berbasis kearifan lokal dan global

- 13) Mengembangkan madrasah ramah anak
- 14) Mengembangkan sekolah siaga kependudukan.⁷⁴

2. Jumlah Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4 1 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan⁷⁵

Pendidik				Tenaga Kependidikan				
Status	S2	S1	Jumlah	Status	S2	S1	Lain	Jumlah
PNS	16	39	55	PNS	1	4	0	5
GTT	5	22	27	GTT	0	8	10	18
Jumlah			82	Jumlah				23

3. Struktur Organisasi

Tabel 4 2 Struktur Organisasi⁷⁶

No.	Nama	Jabatan
1.	Drs. Muhari, M.Pd.I	Kepala Madrasah
2.	Siti Amriyah	Wakil Kepala Madrasah
3.	As'ad	Wakil Kepala Madrasah
4.	Abd. Salam	Wakil Kepala Madrasah
5.	Tamani	Wakil Kepala Madrasah
6.	M. Saiful Amin	Kepala Laboratorium
7.	Husnul Wajhillah	Kepala Laboratorium

⁷⁴ Dokumentasi, Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

⁷⁵ Dokumentasi, Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

⁷⁶ Dokumentasi, Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

8.	Rindang Wahyu Ristiani	Kepala Laboratorium
9.	Lutfiyatut Taqiyah	Kepala Laboratorium
10.	Latifatus Su'niyah	Kepala Tata Usaha

4. Sarana dan Prasarana Madrasah

Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai diantaranya, yaitu: Ruang kelas representatif, Laboratorium Bahasa, Laboratorium IPA, Laboratorium IPS, Laboratorium agama, Bengkel reparasi computer, Bengkel mebelair, Bengkel tata busana, Showroom UPJ dan BKK, Perpustakaan, Ruang UKS, Mushola, Lapangan sarana olahraga, Wifi, Ma'had Al-Hikmah, Aula, Kantin, Koperasi, Green house, Ruang CBT, Parkir, Gazebo, PTSP, RTH.⁷⁷

5. Data Prestasi Madrasah/Siswa

- a. Bronze medal, mata pelajaran biologi dan matematika, yang diselenggarakan oleh: *Pythagoras Institut Competition*.
- b. Bronze medal, mata pelajaran ekonomi, yang diselenggarakan oleh: Ajang Prestasi Pelajar Indonesia.
- c. Gold and silver medal, mata pelajaran matematika, biologi dan B.Ingggris, yang diselenggarakan oleh: Nasional *outstanding student e-competition 2022 braindicator*.
- d. Gold medal, mata pelajaran PAI, yang diselenggarakan oleh

⁷⁷ Dokumentasi, Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

- Sainscerdas.
- e. Juara 3 lomba cover lagu tingkat nasional, yang diselenggarakan oleh UNISMA (Universitas Islam Malang).
 - f. Juara 1 MHQ 30 juz dalam MTQ se-Kabupaten Gresik.
 - g. Juara 3 singer putra dalam ajang PORSENI KEMENAG tingkat Provinsi.⁷⁸

6. Deskripsi Informan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik ini berlangsung sejak bulan Desember sampai Januari. Penelitian ini dimulai dengan melakukan observasi singkat ke madrasah, kemudian mengajukan surat izin ke pihak madrasah untuk melakukan penelitian lebih dalam. Setelah itu, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik.

Pada proses wawancara ada beberapa informan yang menjadi subjek penelitian untuk mendapatkan informasi, sehingga penelitian ini mencapai tujuan dan data yang valid. Berikut ini informan yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 4 3 Indikator Informan Wawancara

No.	Informan	Jabatan	Kode data penelitian
-----	----------	---------	----------------------

⁷⁸ Dokumentasi, Data Prestasi Siswa/Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 7 Januari 2023.

1.	I	Kepala Madrasah	KM
2.	II	Tenaga Kependidikan	TK
3.	III	Tenaga Pendidik	TP

Peneliti melakukan kegiatan penelitian yang diklasifikasikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4 4 Kegiatan Penelitian

No.	Hari/Tanggal	Waktu Kegiatan
1.	Kamis, 29 Desember 2022	Menyerahkan surat izin penelitian
2.	Sabtu, 7 Januari 2023	Observasi awal
3.	Rabu, 19 Januari 2023 (13.00-14.00)	Wawancara dengan Kepala Madrasah
4.	Kamis, 20 Januari 2023 (07.15-08.00)	Wawancara dengan Tenaga Kependidikan
5.	Kamis, 20 Januari 2023 (09.00-10.00)	Wawancara dengan Tenaga Pendidik

B. Penyajian Data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan data mengenai peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Menurunkan Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Di Era *Society 5.0* (Studi Kasus di MAN 1 Gresik). Penelitian ini menggunakan metode observasi dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengambil data-data, selanjutnya menggunakan metode wawancara, dimana kegiatan wawancara dilakukan kepada tenaga kependidikan dan tenaga pendidik sebagai perwakilan mengambil

data, dan yang terakhir menggunakan metode dokumentasi.

Setelah melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti akan memaparkan mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, dan Faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*

Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan bagian dari tanggung jawab dalam kepemimpinannya. Kepala madrasah diharapkan mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan terhadap bawahannya agar organisasi bisa berkembang secara kolektif di era *society 5.0*. Sehingga mendorong bawahannya untuk melakukan pemecahan masalah secara inovatif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik adalah suatu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan. Dimana sekarang ini MAN 1 Gresik terus mengalami perkembangan dengan melakukan berbagai inovasi dalam mendukung proses pendidikan.⁷⁹ Sebagaimana diungkapkan oleh kepala

⁷⁹ Observasi, Kepemimpinan Transformasional di MAN 1 Gresik, 19 Januari 2023

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, sebagai berikut:

“Sejak 2018 sudah menerapkan kepemimpinan transformasional sampai periode saya saat ini. dan alhamdulillah di MAN 1 Gresik ini sudah banyak inovasi termasuk E-kantin, dimana baru MAN 1 Gresik yang menerapkannya dari sekian banyak madrasah di Kabupaten Gresik. Kepemimpinan transformasional di era *society* 5.0 bagi saya adalah wajib, apalagi kondisi di MAN 1 Gresik ini terus terang sekarang sudah melejit di atas teman-teman madrasah di Kabupaten Gresik karena sejak diresmikan madrasah digital oleh pak kakanwil ini sebelumnya itu memang semuanya serba ngelink termasuk perpustakaan digital, kemudian literasi digital, dan baru kemarin tanggal 17 diresmikan oleh bapak kemenag E-kantin.”⁸⁰
(M. W. KM.FI/19-01-2023)

Hal tersebut telah diperkuat oleh salah satu Tenaga Kependidikan di

Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Setiap pribadi itu kan punya cara tersendiri untuk memimpin, tidak bisa dikatakan bahwa pemimpin yang dulu lebih baik dari pemimpin yang sekarang atau sebaliknya. tapi memang setiap orang ada kelebihan dan kekurangannya masing-masing, jadi orang itu punya type sendiri untuk memimpin, punya pola sendiri. Untuk kepala madrasah sekarang ini bisa dikatakan baik dalam hal kepemimpinan, yang mana bisa dibuktikan dengan perkembangan yang di alami madrasah secara terus menerus”.⁸¹ (M. W. TK.FI/20-01-2023)

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Tenaga Kependidikan diperjelas oleh bapak guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Aliyah

Negeri 1 Gresik, Beliau mengatakan:

“Menjadi seorang kepala madrasah itu harus bisa dan mampu mengikuti perkembangan zaman, karena itu adalah suatu tuntutan apalagi seorang kepala madrasah harus cerdas, kemudian dia punya hubungan di luar dengan beberapa sekte yang ada itu memang dibutuhkan. Jadi kepala madrasah disini itu saya kira sudah mumpuni dan sudah melaksanakan program-program dan mengikuti event-

⁸⁰.Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.

⁸¹ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023.

event yang ada baik tingkat nasional maupun internasional. kemarin tingkat nasional itu dibuktikan dengan adanya robotic oleh siswa MAN 1 Gresik yang Alhamdulillah meraih juara. itu salah satu bukti bahwa di MAN 1 Gresik sudah mengikuti kemajuan yang ada di dunia modern ini. kalau keunggulan di MAN 1 Gresik banyak sekali”.⁸² (M. W.TP.F1/20-01-2023)

Berdasarkan pemaparan informasi di atas dapat dikatakan bahwa peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat cocok dalam menghadapi perubahan zaman yang dibuktikan dengan inovasi yang terus berkembang di MAN 1 Gresik. Selain cocok diterapkan dalam menghadapi perubahan zaman, kepemimpinan transformasional ini juga dapat menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kepala madrasah menunjukkan bahwa dirinya adalah sosok pemimpin yang memiliki wibawa, karisma, dan menjadi sosok pemimpin yang pantas untuk dijadikan tauladan bagi para pegawai, sehingga para pegawai memiliki motivasi dalam bekerja yang dapat menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*.⁸³

Terkait dengan hasil observasi tersebut, berikut peneliti sajikan hasil wawancara dengan Guru Kebudayaan Islam Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Luar biasa, sebagai seorang kepala madrasah itu punya power yang sangat berperan untuk menggerakkan guru maupun pegawai. yang

⁸² Wawancara, Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁸³ Observasi, Peran Kepemimpinan Transformasional di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

terpenting adalah kepala madrasah harus sebagai contoh bagi para warga madrasah. sebagai contoh kepala madrasah pada jam 6.30 sudah berada di madrasah, maka hal tersebut dapat memotivasi bagi pendidik maupun pegawai yang lain untuk datang tepat waktu”.⁸⁴ (M.W.TP.F1/20-01-2023)

Hal tersebut telah diperkuat oleh Tenaga Kependidikan di Madrasah

Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Di MAN 1 Gresik ini para pegawai baik pendidik maupun tenaga kependidikan ada pembinaan setiap bulan itu ada rapat dinas disitu termasuk pembinaan juga bagi para pegawai baik dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. beliau selalu memberi motivasi, selalu mengarahkan kita untuk terus bersyukur dengan apa yang kita miliki. Jadi itu termasuk motivasi kerja”.⁸⁵ (M.W.TK.F1/20-01-2023)

Pernyataan di atas ternyata memang sesuai dengan kenyataan yang biasa dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengungkapkan:

“Sejak saya menjadi kepala di MAN 1 Gresik ini, tentunya banyak yang perlu saya pelajari lagi agar menjadi pemimpin yang baik dan bisa menjadi contoh bagi para pegawai. terkadang banyak guru kalau ada tugas yang baru mungkin agak keberatan, namun begitu tetap saya dengar karena apapun yang terjadi kita mencari kehidupan madrasah lebih baik dari perusahaan. karena mencari perjuangan di madrasah ada dua hal yang kita peroleh, yaitu sejahtera di dunia dan akhirat. yang penting kuncinya ikhlas dan apapun tugas yang diberikan dilakukan semampunya, jika tidak bisa sekarang ya nanti yang penting punya komitmen bersama. kalau tidak begitu tugas ringan akan terasa berat dan mentalnya akan terganggu yang mengakibatkan tidak selesainya suatu pekerjaan”.⁸⁶ (M.W.KM.F1/18-01-2023)

⁸⁴ Wawancara, Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁸⁵ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁸⁶ Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023

Berdasarkan hasil wawancara di atas, seorang pemimpin transformasional adalah sosok pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya sehingga menjadikan setiap tugas yang dibebankan menjadikan tugas tersebut dimata bawahannya adalah kewajiban dan dijalankan dengan baik.

Dalam hal ini kepala madrasah membuat sebuah kreatifitas yang mampu membuat anggotanya termotivasi, memberikan reward kepada anggotanya dan menciptakan kualitas kerja yang baik, serta memberikan pengalaman belajar yang berharga dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik dalam hal memberikan motivasi kepada para pegawai, beliau mengungkapkan:

“Untuk memotivasi bekerja lebih baik lagi, saya mempunyai strategi sendiri dimana kita harus bisa menikmati hidup dan saya punya keyakinan bahwa hidup itu sudah ada yang menentukan waktunya detik ini disini, detik ini harus begini, tetapi itu semua harus di update tiap detik. selain itu juga harus melibatkan stakeholder yang ada dan kerjasama seluruh warga madrasah”.⁸⁷ (M.W.KM.F1/18-01-2023)

Pernyataan di atas ternyata memang sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Dalam memotivasi, beliau selalu memberikan support ke kita semua, dan juga memberikan pembinaan baik pembinaan dari luar

⁸⁷ Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.

maupun pembinaan dari dalam yang mana akan menambah wawasan bagi pendidik”.⁸⁸ (M.W.TP.F1/20-01-2023)

Pernyataan diungkapkan oleh salah satu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik:

“Beliau selalu memberikan support ke kita semua, dan juga selalu memberikan pembinaan yang baik terhadap para pegawai di MAN 1 Gresik”.⁸⁹ (M.W.TK.F1/20-01-2023)

Berdasarkan hal tersebut sudah dapat disimpulkan ciri pemimpin transformasional bahwa beliau mampu menyadarkan bawahannya akan pentingnya tanggung jawab dengan pemecahan permasalahan yang dihadapi, serta menanamkan pentingnya beban tanggung jawab organisasi daripada kepentingan pribadi. Selain itu pemimpin mengajak anggotanya untuk mencari cara baru dalam menyelesaikan suatu hal, dalam arti lain pemimpin mendorong inovasi dan kreatifitas. Sehingga mampu meningkatkan wawasan, kesehatan dan pemikiran kritis yang intensif.

Pernyataan diungkapkan oleh salah satu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik:

“Di MAN 1 Gresik dari periode sebelumnya hingga periode sekarang yang dipimpin oleh Bapak Muhari selalu mengalami perkembangan, yang mana bapak muhari banyak memancing teman-teman untuk menciptakan ide selanjutnya ide tersebut disalurkan. sehingga bapak muhari bisa melihat perkembangan dari para pegawai”.⁹⁰ (M.W.TK.F1/20-01-2023)

Pemimpin dalam hal ini sebagai pandangan dari anggotanya, yang

⁸⁸ Wawancara, Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁸⁹ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁹⁰ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

mana pemimpin akan mengayomi anggotanya dengan baik. Sebagai kepala madrasah tidak pernah menganggap bahwa para bawahannya adalah seorang bawahan akan tetapi kepala MAN 1 Gresik menganggap bahwa mereka semua adalah teman seperjuangan untuk berjuang mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepala madrasah mendekati dirinya secara emosional dan berkomunikasi dengan anggotanya untuk mengetahui kebutuhan mereka. pernyataan tersebut sesuai dengan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan salah satu tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik:

“Setiap bulan diagendakan semacam evaluasi dimana setiap pegawai diberi semacam catatan kinerja, jadi hari ini mengerjakan apa, terus sudah sampai mana itu ada catatannya. jadi bapak Muhari tau apa yang menjadi kendala dan apa yang dibutuhkan”.⁹¹ (M.W.TK.F1/20-01-2023)

Pernyataan di atas sesuai dengan pernyataan oleh kepala madrasah dalam hasil wawancara dengan beliau:

“Di madrasah ini sudah seperti keluarga, ketika ada yang kesulitan maka yang lain akan membantunya, dan jika ada masalah maka kita musyawarahkan bersama-sama”.⁹² (M.W.KM.F1/19-01-2023)

Dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala MAN 1 Gresik dalam menurunkan stres kerja dan

⁹¹ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁹² Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.

turnover intention di era *society* 5.0 sama dengan karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass sebagaimana yang dikutip oleh I Made Narsa, yaitu:

a. *Idealize Influence* (Pengaruh ideal)

Kepala madrasah menunjukkan bahwa dirinya adalah sosok pemimpin yang memiliki wibawa, karisma, dan menjadi sosok pemimpin yang pantas untuk dijadikan tauladan bagi para pegawai. Seperti halnya sikap disiplin yang ditunjukkan oleh kepala madrasah ketika datang ke madrasah lebih awal.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasi)

Dalam hal ini kepala madrasah menciptakan sebuah inovasi yang mampu memotivasi para anggotanya. Seperti memberikan reward kepada guru yang kinerjanya baik, memberikan pengalaman belajar yang berharga dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Kepala madrasah mendorong kreativitas anggotanya sehingga mampu meningkatkan wawasan, kesehatan, dan pemikiran yang kritis dengan mengadakan pelatihan atau pembinaan baik dari dalam maupun luar.

d. *Individual Consideration* (Pertimbangan individual)

Dalam mengayomi anggotanya dengan baik, kepala madrasah menganggap bahwa para bawahannya adalah bukan seorang

bawahan akan tetapi dianggap sebagai teman seperjuangan, yang mana kepala madrasah mendekatkan dirinya secara emosional dan berkomunikasi untuk mengetahui kebutuhan mereka.

Hal ini dikuatkan dari pernyataan guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Kepemimpinan kepala madrasah disini bisa dikatakan sudah baik, dimana beliau selalu memberikan motivasi terhadap bawahannya dan mengutamakan Kerjasama sehingga pekerjaan menjadi ringan. Kalau untuk berpindah tempat, InsyaAllah saya pengen tetap disini mengamalkan ilmu saya mulai tahun 2016 sampai saat ini belum ada keinginan untuk berpindah tempat”.⁹³ (M.W.TP.F1/20-01-2023)

Selanjutnya pendapat tersebut dikuatkan oleh seorang tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Kebetulan saya disini baru 6 tahun, sebelumnya sudah pernah pindah dari tempat yang jauh terus pindah kesini, jadi keinginan untuk berpindah tempat itu tidak ada, dan selama saya kerja disini tidak ada yang pindah karena permasalahan individu. Kalau yang namanya pekerjaan memang ada saat-saat bosan, ya memang manusiawi kadang muncul. itu kita sendiri yang bisa menanganinya serta adanya motivasi dari pemimpin, yang mana kepala madrasah selalu memantau apa yang kita kerjakan. sehingga beliau tahu letak kesulitannya dimana”⁹⁴ (M.W.TK.F1/20-01-2023)

Hal tersebut dikuatkan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Awal-awal tenaga pendidik bahkan pendidik juga mengalami kesulitan terhadap berbagai inovasi yang dikembangkan, tetapi tidak sampai mengalami stres kerja bahkan mogok kerja. Adapun yang keluar dari sini karena pensiun, dan tidak ada yang pindah karena

⁹³ Wawancara, Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁹⁴ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

permasalahan individu”⁹⁵ (M.W.KM.F1/19-01-2023)

Dokumentasi hasil penelitian melalui wawancara di atas, peneliti dapat memaparkan bahwa Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu kepala madrasah memberikan motivasi, kepala madrasah berusaha meningkatkan kompetensi para pegawai dengan mengadakan pelatihan, dan mengadakan supervise yang mana memantau secara langsung kinerja para pegawai.

2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*

Dalam menjalankan suatu kegiatan tentu adanya faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat kegiatan tersebut selaras dengan pemaparan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Faktor pendukung kepemimpinan transformasional dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* diantaranya yaitu fasilitas yang cukup memadai, terjalannya komunikasi yang baik dengan komponen madrasah, disamping itu faktor pendukung yang lain adalah adanya program pemberian penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja terbaik dan punishment bagi guru yang mempunyai kinerja kurang baik. Dengan adanya hal tersebut dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga meminimalisir terjadinya stres kerja dan *turnover intention*”.⁹⁶ (M.W.KM.F2/19-01-2023)

⁹⁵ Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.

⁹⁶ Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.

Pernyataan di atas ternyata sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Adanya koordinasi yang baik dengan pihak eksternal madrasah maupun pihak internal madrasah. kemudian adanya dukungan lebih dari pihak internal yang dibuktikan dengan meluangkan waktu untuk memberikan materi-materi kepada guru yang dapat menambah wawasan, dimana dalam pemberian materi tersebut kita bisa saling sharing, sehingga apa yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Selain itu dari segi fasilitas juga sangat memadai”⁹⁷ (M.W.TP.F2/20-01-2023)

Tidak hanya itu, peneliti juga mewawancarai salah satu dari tenaga kependidikan di MAN 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Adanya program pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kinerja terbaik dan punishment bagi yang mempunyai kinerja kurang baik. Hal tersebut dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga meminimalisir terjadinya stres kerja dan *turnover intention* di lingkungan MAN 1 Gresik”⁹⁸ (M.W.TK.F2/20-01-2023)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society* 5.0 terdapat faktor yang dapat mendukung peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society* 5.0, yaitu didukung dengan latar pendidikan kepala madrasah yang memadai, Kemudian kepribadian kepala madrasah yang ramah dan rendah hati, interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah, fasilitas yang memadai. disamping itu adanya

⁹⁷ Wawancara, Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

⁹⁸ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

program pemberian penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja terbaik dan punishment bagi guru yang kinerjanya kurang baik, selain itu para pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi keahlian, serta adanya dukungan lebih dari pihak internal, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.⁹⁹

Selain adanya faktor pendukung, tentu juga terdapat faktor yang menjadi penghambat dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, hal tersebut didukung dengan pernyataan dari Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Faktor yang menjadi penghambat kepemimpinan transformasional dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, dimana saya sendiri banyak tugas luar, sehingga saya banyak waktu di luar daripada di madrasah, terkadang menyebabkan menumpuknya pekerjaan dengan deadline yang sama. selain itu website yang terkadang kurang memenuhi saat dibutuhkan yang mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. disamping itu disini terdapat guru yang usianya terbilang sudah lanjut yang biasanya mengalami kesulitan dengan hal-hal baru, tetapi itu tidak menjadi masalah yang besar, di MAN 1 Gresik ini mempunyai keluarga yang dapat mengari khususnya itu secara perlahan sehingga tetap bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.¹⁰⁰
(M.W.KM.F2/19-01-2023)

Selanjutnya pendapat tersebut dikuatkan oleh Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Hampir tidak ada faktor penghambat kepemimpinan transformasional, mungkin hanya ada sedikit kendala, dimana

⁹⁹ Observasi, Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformasional, 20 Januari 2023

¹⁰⁰ Wawancara, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.

sebagian komponen madrasah mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan, akan tetapi itu masih bisa teratasi”.¹⁰¹ (M.W.TK.F2/20-01-2023)

Pernyataan di atas ternyata sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, beliau mengatakan:

“Terkadang adanya pekerjaan dengan deadline yang sama yang mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan”¹⁰²(M.W.TP.F2/20-01-2023)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan informan, bahwa dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, kepala madrasah menemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* yaitu kesibukan kepala madrasah di luar madrasah. Tidak bisa dipungkiri menjadi kepala madrasah merupakan tanggung jawab yang besar selain mempunyai tugas di lingkungan madrasah, juga terdapat tugas di luar madrasah. Selain itu website yang kurang memadai saat dibutuhkan yang menyebabkan tertundanya dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih ada guru yang mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.¹⁰³

Hal tersebut memang menjadi suatu hambatan, akan tetapi hambatan

¹⁰¹ Wawancara, Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

¹⁰² Wawancara, Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023

¹⁰³ Observasi, Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformasional, 20 januari 2023

tersebut dapat di atasi kepala madrasah dengan melakukan pembinaan atau pemberian materi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan sedikit demi sedikit memahami terkait inovasi-inovasi yang dikembangkan. selain itu juga terdapat program pemberian penghargaan dan punishment yang dapat memotivasi dalam menjalankan tugas dengan baik.

Dari pengamatan peneliti dengan adanya faktor pendukung dan faktor penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yang mana nantinya dapat memberikan penilaian apakah dalam kegiatan tersebut sudah mencapai titik hasil atau belum dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya, serta menjadi bahan kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention*.

C. Analisis Data

Berdasarkan kajian teori dan penyajian data dari hasil penelitian di atas, mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* (studi kasus di MAN 1 Gresik) bisa dikatakan sudah baik. Dalam hal ini analisis data mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan transformasional kepala mdrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik memiliki empat

karakteristik kepemimpinan yang sama dengan pola kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya dengan memberikan sikap contoh tauladan kepada bawahannya. Kepala madrasah tidak meminta atau menyuruh kepada bawahannya, melainkan memberikan contoh langsung untuk melakukan atau melaksanakan hal tersebut. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَذِّبًا

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.¹⁰⁴

Dalam hal ini peran kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik yang terpenting adalah pemberian tauladan yang diberikan kepada bawahan. Hal ini disebabkan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik adalah orang

¹⁰⁴Departemen Agama, 'Al Quran Dan Terjemah', p. 420.

yang berperan penting dalam menentukan kebijakan di madrasah, sehingga kepala madrasah menjadi orang yang terdepan dalam memberikan contoh kepada bawahannya.

Dengan tauladan yang dicontohkan oleh kepala madrasah membuat para pegawai meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai dapat meminimalisir/menurunkan stres kerja dan *turnover intention*.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah memberikan reward atau ucapan selamat kepada tenaga pendidik yang terbaik atau telah mencapai hasil yang maksimal, dan pemberian tersebut diberikan saat ada acara-acara besar yang diadakan oleh madrasah dan juga biasanya dilakukan pada hari senin setelah upacara yang disaksikan oleh semua pendidik dan juga siswa agar mereka juga termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu kepala madrasah dengan karakter *inspirational motivation* yang memberikan tantangan dan memotivasi para pendidik dan tenaga kependidikan dengan mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan. Dimana dengan pelatihan tersebut dapat

membentuk karyawan yang menguasai pengetahuan masing-masing dalam bidang pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Sehingga dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang professional dapat menurunkan stres kerja dan *turnover intention*.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Dalam hal ini, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal. Dimana pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan, tetapi dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan. Selain itu karakter tersebut juga sesuai dengan firman Allah surat Asy-Syura ayat 38 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya : Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan

Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka, dan mereka menafkahkan Sebagian dari rizeki yang kami berikan kepada mereka.¹⁰⁵

Dalam memerankan karakter tersebut kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik (bapak Drs. Muhari, M.Pd.I) memancing para anggotanya untuk mengeluarkan ide-ide yang mereka miliki,

¹⁰⁵Departemen Agama, 'Al Quran Dan Terjemah', p. 487.

sehingga kepala madrasah akan mengerti perkembangan yang diperoleh oleh bawahannya. Dengan karakter terbut akan membuat anggotanya lebih kreatif dalam pekerjaan mereka sehingga berdampak pada MAN 1 Gresik seperti: Terbentuknya madrasah digital sehingga diminati oleh masyarakat diantaranya, yaitu:

- 1) Perpustakaan digital
- 2) Ruang literasi digital
- 3) E-kantin

d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Untuk mendekatkan diri atau emosional kepala madrasah dengan bawahannya, kepala madrasah menunjukkan sikap *friendly* terhadap bawahannya. Dan kepala madrasah selalu bersikap ramah dan tamah terhadap *stakeholder* di madrasah dengan memberikan sapaan setiap berjumpa. Selanjutnya kepala madrasah juga melakukan hal yang serupa dengan bawahannya.¹⁰⁶

2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*

Dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*. Kepala madrasah harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat

¹⁰⁶ Khoirunnisaa.

mendukung serta mempengaruhi hal tersebut. Sehingga nantinya kepala madrasah bisa melakukan upaya dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di MAN 1 Gresik. Faktor pendukung dalam peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah bertujuan untuk melakukan peran dan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga, dimana kepala madrasah tentu memiliki pendukung yang kuat dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin madrasah, yaitu stakeholder yang ada di madrasah termasuk guru, siswa dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala MAN 1 Gresik, diperoleh beberapa data yaitu: faktor-faktor yang dapat mendukung peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu dari segi latar belakang pendidikan kepala madrasah yang memadai. Kemudian kepribadian kepala madrasah yang ramah dan rendah hati, interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah, fasilitas yang memadai, dan para pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi keahlian. disamping itu terdapat hal yang dapat mempengaruhi yaitu adanya program pemberian penghargaan dan punishment yang dapat memotivasi guru untuk semangat meningkatkan kinerjanya.

Dari pemaparan di atas, maka peneliti menginterpretasikan faktor pendukung peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* (studi

kasus di MAN 1 Gresik), yaitu:

- a. Adanya interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah.
- b. Adanya support dari kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention*.
- c. Adanya program yang dibuat kepala madrasah untuk memotivasi dan memperkuat kinerja pegawai, yaitu pemberian penghargaan dan punishment.

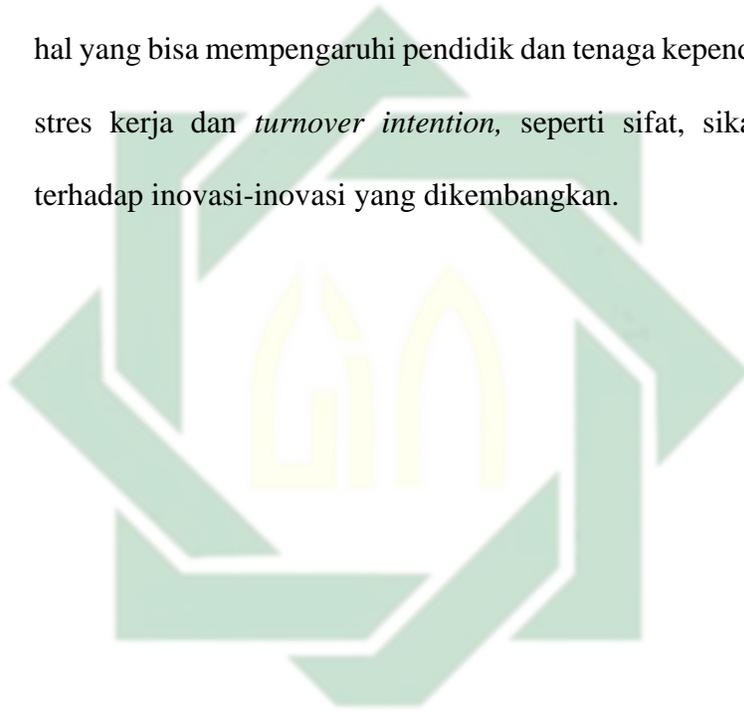
Selain adanya faktor pendukung, tentu juga ada faktor penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu kesibukan kepala madrasah di luar madrasah, website yang terkadang kurang memenuhi saat dibutuhkan, dan sebagian komponen madrasah mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.

dari pemaparan di atas, maka peneliti menginterpretasikan bahwa faktor yang menjadi penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* adalah:

- a. Kesibukan kepala madrasah di luar madrasah
- b. Website yang kurang memenuhi saat dibutuhkan, sehingga memperlambat pekerjaan.
- c. Terdapat guru yang mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi

yang dikembangkan.

Dalam hal ini kepala MAN 1 Gresik dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu dengan memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan mengalami stres kerja dan *turnover intention*, seperti sifat, sikap yang kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* (studi kasus di MAN 1 Gresik), maka peneliti dapat menari kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik memiliki karakter yang dikenal dengan “4 I”, yaitu: a) *idealized influence*, b) *Inspirational motivation*, c) *Intellectual stimulation*, d) *Indivualized consideration*. Memperhatikan karakter kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik tersebut sama dengan indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional, maka bisa dipastikan beliau menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Dalam implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* berhasil dengan baik yang ditunjukkan dengan tidak adanya pegawai yang mengalami stres kerja dan *turnover intention*, melainkan para pegawai bekerja dengan baik dan terus mengikuti inovasi-inovasi yang dikembangkan.
2. Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor-faktor yang

dapat mendukung peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu adanya interaksi yang baik antara pemimpin dengan komponen madrasah, adanya support dari kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention*, adanya program yang dibuat kepala madrasah untuk memotivasi dan memperkuat kinerja pegawai, yaitu pemberian penghargaan dan punishment.

Selain adanya faktor pendukung, tentu juga ada faktor penghambat peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, yaitu kesibukan kepala madrasah di luar madrasah, website yang terkadang kurang memenuhi saat dibutuhkan, dan sebagian komponen madrasah mengalami kesulitan terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan.

B. Saran

Peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* berdasarkan hasil penelitian sudah baik, namun peneliti ingin memberikan saran yang bertujuan untuk membangun dan semoga bermanfaat:

1. Untuk kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, terus mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformasionalnya dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0*, agar menjadi lebih baik lagi kedepannya, serta mempertahankan prestasi yang sudah di raih selama

ini, dan terus menciptakan berbagai inovasi untuk kemajuan MAN 1 Gresik.

2. Untuk guru dan tenaga kependidikan, terus mengasah serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan kompetensi dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh kepala madrasah di lembaga maupun di luar lembaga, dan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja.
3. Mengenai kendala kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menurunkan stres kerja dan *turnover intention* di era *society 5.0* mungkin kepala madrasah dan komponen madrasah yang terlibat melakukan diskusi mengenai hal ini sehingga mendapatkan solusi terbaik.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Vina. 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mtsn 2 Tulungagung Tahun Ajaran 2018/2019' (UIN Satu Tulungagung. 2019)
- Ahmad, Prayudi. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pada. Pembangunan Kota Binjai)'. *Jurnal Manajemen*. 6 (2020). 64
- Amelia Rahmi, Mulyadi. 'Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Kaeyawan Pada PT. PLN Banda Aceh'. *Jurnal Ilman*. 6.1 (2018). 72–73
- Anggito, Albi Dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: CV Jejak. 2018)
- Azwar, Saarifudin. *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007)
- Bakhtiar. 'Kategori Kepemimpinan Transformational'. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*. 1.1 (2019), 44
- Departemen Agama. 'Al Quran Dan Terjemah'. p. 420
- , 'Al Quran Dan Terjemah'. p. 487
- Fanani, A. Z. *Kepemimpinannya Pendidikan Islam* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press. 2014)
- Farchan, Mikhmidati. 'Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Surabaya' (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2015)
- Fred Luthans. *Perilaku Organisasi*, 2005
- Gulo, Ya'aman, Talizaro Tafonao, and Rita Evimalinda. 'Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen Di Era Society 5.0', *SHAMAYIM: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 2.1 (2021), 62–74
- Haholongan, Rutinaias. 'Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18.1 (2018), 62
- Hartono, Frans Mardi. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani* (Bandung: Pt Mizan Pustaka, 2009)
- Helaluddin, Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif*, 1st edn (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019)
- Husain, Bactiar Arifudin. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan', *Jurnal Semarak*, 2.3 (2019), 126
- Hutahaean, Wendy Sepmady. *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2011)
- Ike Atikah Ratnamulyani dan Beddy Iriawan Maksudi. 'The Role of Social Media in the Improvement of Selected Participation of Students Based on Students in Bogor Regency', *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 20.2 (2018), 154–61
- Iskandar, Nur Zultan. 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cahaya Murni Terang Timur' (UIN Alauddin Makassar, 2019)
- Jati, Ari Suji. 'Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru Di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya', *Digital Library UIN Sunan Ampel*, 2019
- Judge, Robbin. *Essential Of Organizing Behavior* (Newyork: Pearson, 2017)
- Juhro, solikin M. *Transformasional Leadership: Konsep, Pendekatan Dan Implikasi Dalam Pembangunan*, 2019
- Khasanah, Uswatun. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Cv. Jakad Publishing, 2018)
- Khoirunnisaa, Binti Maunah. 'Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern', *Managere: Indonesian Journal Of Educational Management*, 3.2 (2021), 69
- Lorenza Lua. Sri Aryanti. 'Hubungan Antara Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Di PT.X', *Jurnal Psikologi*, 5.2 (2022), 117
- Mira, Marisa, Saipul an Nur. 'Kepemimpinan Transformasional, Trend Kepemimpinan Pendidikan Di Era Global', *Sosioedukasi*, 10.2 (2021), 257–70
- Muhith, Bahar Agus Setiawan. Abd. *Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization* (Depok: Rajawali Pers, 2013)
- Muntamah. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kumala Laundry Di Banjarmasin' (UIN Antasari, 2017)
- Musfi'ah, Ilya. 'Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan Dalam Membangun Karakter Siswa Di MTs Alif Laam Miim Surabaya' (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022)
- Naku, Yakob. *Pembelajaran Revolusi* (Yayasan Sahabat Alam Rafflesia, 2021)
- Nastiti, Faulinda, and Aghni Abdu. 'Kajian: Kesiapan Pendidikan Indonesia Menghadapi Era Society 5.0', *Edcomtech Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 5.1 (2020), 61–66

- Natasya, Gusti astri. 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Plaju Kota Palembang Tahun 2020', 2020
- Nuryanti, Yulis. 'Peran Kempemimpinan Transformasional Dalam Information System Succes Model: Analisis Praktik E-Learning Di Perguruan Tinggi', *Jurnal Ilmu Prndidikan*, 4.4 (2022), 3692
- Priansa, Doni Juni. *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Professional* (Bandung: Pustaka Setia, 2017)
- Putra, Pristian Hadi. 'Tantangan Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Society 5.0', *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19.02 (2019), 99–110
- Raihan. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif* (Yogyakarta: Lkis, 2010)
- Rijali, Achmad. 'Analisis Data Kualitatif', *Jurnal Alhadharah*, 17.33 (2018), 81–83
- Rofiq, Chaerul. 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madsah', *Jurnal Penelitian Agama*, 20.2 (2019), 203
- Saragih, Cici trayodika. 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Yayasan Perguruan Gajah Mada Di Kota Medan', *Jurnal Stindo Professional*, 7.6 (2021)
- Sari, Dewiana Novita, Dkk. 'Stres Kerja Dan Turnover Intention Di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan Pada Kepemimpinan Transformasional', *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 444
- Sari, Sevia Puspita. 'Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen*, 5.2 (2019), 103
- Sendy Sunardi, Widodo Sunaryo, Griet Helena Laihad. 'Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.1 (2019), 741–42
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)*
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006)
- Sumar, Warni Tune. *Strategy Pempimpin Dalam Penguatan Iklan Sekolah Berbasis Bidaya Kearifan Lokal Berlandaskan Penelitian Karakter* (Selman: CV Budi Utama, 2018)
- Sunaryo, Widodo. *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan* (Bogor: Yayasan Warkat Utama, 2017)

- Suryosukmono, Gerry. 'Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitemn Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15.1 (2020), 3
- Sutikno, Sobri. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis Mejadi Pemimpin Yang Diidolakan* (Lombok: Holistica, 2015)
- Suyitno, Sandi. *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015)
- Usman, Husaini. *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik* (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2019)
- Warmansyah, Julio. *Metode Penelitian Dan Pengelolaan Data Untuk Mengambil Keputusan Pada Perusahaan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022)
- Wawancara. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Gresik, 19 Januari 2023.
- Wawancara. Tenaga Kependidikan di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023.
- Wawancara. Tenaga Pendidik di MAN 1 Gresik, 20 Januari 2023.
- Yulk, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2005)
- Yunita. 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group', 2021

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A