



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan

Tiyas Ayu Ningrum<sup>1</sup>, Laeli Budiarti<sup>1</sup>

Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi  
Universitas Jenderal Soedirman

Volume 4 Nomor 1  
Bulan 2020: 45-58  
DOI: 10.30997/jtm.v4i1.2637

### Article History

Submission: 13-03-2020  
Revised: 29-03-2020  
Accepted: 31-03-2020  
Published: 04-04-2020

### Kata Kunci:

gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, keinginan berpindah kerja

### Keywords:

leadership style, organizational commitment, turnover intention

### Korespondensi:

Tiyas Ayu Ningrum  
[tiyass90@gmail.com](mailto:tiyass90@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja karyawan. Dari paparan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan, dan ada pengaruh komitmen kerja terhadap keinginan berpindah kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Universitas Djuanda Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Data penelitian menggunakan data primer berupa kuesioner dengan menggunakan 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi keinginan berpindah kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan suatu perusahaan maka akan semakin rendah keinginan berpindah kerja karyawan. Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja

### ***The Influence of Leadership Style and Organizational Commitment on Turnover Intention***

**Abstract:** The purpose of this research is to study how leadership style and organizational commitment influence turnover intention. From the theoretical explanation, it can be formulated a hypothesis that there is an influence of leadership style on turnover intention, and there is an influence of work commitment on turnover intention. The population in this study are all employees at Djuanda University, Bogor. This study use convenience sampling. We send questionnaire to 50 respondents to collect primary data. The results of this study indicate leadership styles influence turnover intention. The better the leadership style in the company, the lower turnover intention. Organizational commitment also has a negative influence on turnover intention.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting di suatu perusahaan. Ardana, (2012) mengatakan

bahwa, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan



an, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan secara organisasi bergantung pada kepuasan kerja karyawan (secara individual) yang nantinya akan dapat memengaruhi kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan.

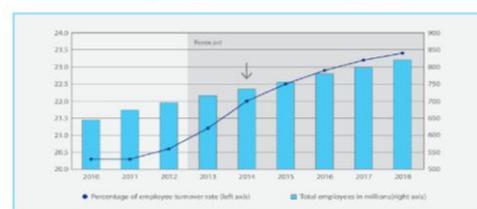
Menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan tetap mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Saat ini tingginya tingkat keinginan keluar (*intention to quit*) telah menjadi masalah yang cukup serius bagi banyak perusahaan, tak terkecuali perusahaan di bidang ritel. Warsono (2020) mengungkapkan bahwa Alfamart mencapai *turnover intention* 3% setiap perekrutan. Padahal setiap tahun Alfamart merekrut 25 ribu orang untuk 32 kantor cabang di seluruh Indonesia. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi karena setelah bersusah payah menjalankan proses rekrutmen untuk menjangkau staf yang

berkualitas namun pada akhirnya staf yang direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan lain.

Witasari, (2009) mengatakan bahwa, keinginan karyawan untuk berpindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu terkait hubungan dengan organisasi yang belum terealisasi. Tak heran hal tersebut menjadi peluang bagi karyawan untuk berhenti kerja atau berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, cukup besar. Survei Hay Group (2014) telah menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan secara global terus mengalami peningkatan sejak tahun 2010-2018. Selain itu, rata-rata rasio *turnover intention* dalam rentang waktu 2014-2018 meningkat cukup signifikan menjadi 23,4% dan *turnover intention* yang meningkat lebih cepat terjadi di negara berkembang daripada di negara maju (lihat Hasil Survei Hay Group, 2014, pada Gambar 1.1).

Gambar 1.1.  
Grafik Trend Turnover di Dunia (2010-2018)



Sumber : Hay Group Cbr Analysis(2014)

Banyak faktor yang memengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan di

antaranya adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Robbins, (2015) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai cara seseorang yang mampu memengaruhi suatu kelompok dalam pencapaian sasaran atau tujuan. Sehingga sangat penting adanya seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh baik bagi organisasi maupun suatu kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin dapat dikatakan efisien dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya terlihat dari karakteristik pemimpin itu sendiri seperti kecerdasan, pengetahuan dan keahlian, rasa percaya diri, energi yang tinggi, toleransi terhadap stress, integritas dan kejujuran, serta kematangan dalam berfikir dan bertindak.

Pemimpin yang tidak bisa memberikan rasa nyaman kepada karyawan, membebani dengan tugas yang berlebihan, dan tidak dapat memahami kemampuan yang dimiliki karyawan maka hal tersebut akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah kerja.

Selain kepemimpinan, karakter yang dimiliki karyawan juga dapat memengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan

harus mampu menanamkan karakter yang baik dalam diri karyawan salah satunya dengan menumbuhkan rasa komitmen mereka terhadap perusahaan. Prihati, dkk (2009) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan tertarik pada tujuan, nilai, dan target perusahaan. Niat untuk berhenti kerja akan cenderung lebih rendah dari karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

Handaru, (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap tingkat keinginan berpindah kerja. Artinya ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi maka akan semakin rendah keinginannya untuk berpindah kerja. Hal ini membuat seorang manajer harus mampu memilih karyawan baru yang bisa berkomitmen terhadap perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan keinginan berpindah kerja karyawan lama atau yang sudah terlibat dalam perusahaan. Kenyamanan seorang karyawan serta rasa senang dan puas akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga bisa mengurangi keinginan berpindah kerja karyawan.

komitmen organisasi tidak hanya berkaitan tentang ketersediaan karya-

wan untuk menetap di perusahaan dalam waktu lama, tetapi tentang bagaimana karyawan bersedia melakukan yang terbaik untuk perusahaan bahkan melampaui batas yang diwajibkan Christien, (2015). Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi adalah mereka yang bersedia membantu perusahaan mencapai tujuannya. Walaupun mereka merupakan karyawan yang kurang kompeten, namun mereka yang berkomitmen kepada perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi akan muncul apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan khususnya oleh pemimpin mereka. Hal tersebut membuat karyawan beranggapan bahwa tujuan perusahaan adalah tujuan mereka juga. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami apa yang karyawan butuhkan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Tidak hanya memahami kebutuhan karyawan, perusahaan juga dapat melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab. Keterli-

batan ini juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang bersama perusahaan melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Universitas Djuanda Bogor merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Bogor Provinsi Jawa Barat. Terdapat dua jenis status ketenagaan tenaga kependidikan di Universitas Djuanda Bogor yaitu tenaga kependidikan tetap dan tenaga kependidikan kontrak. Tenaga kependidikan dalam penelitian ini melibatkan seluruh tenaga kependidikan baik tetap maupun kontrak. Begitu banyak dan kompleksnya jabatan tenaga kependidikan maka perlu diperhatikan tentang gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi guna mengurangi tingkat kejenuhan tenaga kependidikan saat bekerja sehingga keinginan berpindah kerja dapat diminimalisir dan tujuan institusi dapat tercapai dengan maksimal.

#### **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi logistik yang mencari pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Sugiyono, (2013:8) penelitian ku-

antitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Djuanda Bogor. Peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* yang didalamnya dilakukan dengan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* menurut (Sekaran, 2009) adalah sebagai kumpulan informasi dari beberapa anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data.

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup yang di-

berikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2013:135).

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung koefisien korelasi Pearson dari skor tiap *item* pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach*  $>0,60$ .

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi logistik. Analisis regresi logistik digunakan ketika asumsi *multivariate normal distribution* tidak terpenuhi karena variabel independen merupakan campuran antara variabel kontinu (metrik) dan kategorial (non-metrik) (Hartono, 2013).

Peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 24.0 dalam perhitungan pengolahan data, dengan melakukan analisis deskriptif dan analisis regresi logistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi simultan (Uji F), uji signifikansi parameter individual (uji t), uji koefisiensi determinasi (uji  $R^2$ ), dan uji koefisiensi determinasi parsial (uji  $r^2$ ).

Husein Umar dalam (Sugiyono, 2013:178) menyatakan bahwa validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada

objek dengan data yang dikelompokan. Uji validitas digunakan untuk melihat tiap item dalam instrumen valid atau tidak. Dalam penelitian ini seluruh indikator dari variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dinyatakan valid karena memiliki nilai di atas 0.30 yang artinya instrumen penelitian dapat digunakan.

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Husein, 2013:54). Hasil uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.814 dan 0.782. karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi adalah reliabel atau konsisten.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis statistik menggunakan nilai *kol-*

*mogorov-smirnov* menggunakan *SPSS IBM Statistic 24*

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel dependen dan independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2013:105).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual antar pengamatan tetap, dikatakan homoskedastisitas, namun jika varians dari residual antar pengamatan berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang mengalami heteroskedastisitas (Husein, 2013:82).

Uji *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit* menguji hipotesis nol bahwa ketika data empiris cocok atau sesuai dengan model atau tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit. Pengujian kelayakan model regresi logistik dilakukan dengan menggunakan *Goodness of fit test* yang

diukur dengan nilai *Chi-Square* pada bagian bawah uji *Homser and Lemeshow*.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil

Karakteristik responden berdasarkan umur, untuk responden dengan umur 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 20% dari total responden, responden dengan umur 26-35 tahun berjumlah 28 orang atau 56% dari total responden, responden dengan umur 36-45 tahun berjumlah 8 orang atau 16 % dari total responden, dan responden dengan umur >46 tahun hanya berjumlah 4 responden atau 8% dari total responden.

Hasil penelitian yang dilakukan di Universitas Djuanda Bogor menunjukkan bahwa terdapat dua jabatan kerja yaitu dosen dan non-dosen. Untuk dosen berjumlah 28 responden atau 56% dari total responden, sedangkan untuk jabatan non-dosen berjumlah 22 responden atau 44% dari total responden.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja reponden diperoleh hasil responden yang sudah bekerja selama 1 tahun berjumlah 12 atau 24% dari total responden, respond dengan masa kerja 2 tahun berjumlah 8 atau 16% dari total responden, responden yang sudah be-

kerja selama 3 tahun berjumlah 6 atau 12% dari total reponden, responden dengan masa kerja 4 tahun berjumlah 4 atau 8% dari total responden, sedangkan responden dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 20 atau 40% dari total responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Universitas Djuanda Bogor diperoleh hasil 33 responden atau 66% dari total reponden tidak ingin berpindah kerja sedangkan 17 atau 34% dari total responden memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Tabel 1 Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38509171
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.094
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 hasil normalitas, besarnya nilai *Kormogorov-Smirnov* dengan keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen adalah 0.094 dan signifikansi pada 0.075 yang nilainya diatas 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data residual dengan keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen berdistribusi normal.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.896	.300		2.982	.005		
Gaya_Kepemimpinan	.018	.009	.254	2.105	.041	.948	1.055
Komitmen_Organisasi	-.031	.008	-.482	-3.995	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Keinginan Pindah\_kerja

Sumber : Data Penelitian Tahun 2020

Dari hasil output multikolinearitas dengan residual keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0.948 dan 0.948. Sedangkan nilai VIF untuk gaya kepemimpinan dan komitmen or-

ganisasi masing-masing sebesar 1.055 dan 1.055. Berdasarkan tabel terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.466	.178		2.612	.012
Gaya_Kepemimpinan	-.003	.005	-.093	-.624	.536
Komitmen_Organisasi	-.004	.005	-.118	-.797	.430

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Penelitian Tahun 2020

Dari output Uji Glejser pada tabel 3 dengan residual keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0.536 dan 0.430. Karena nilai signifikansi masing-masing lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model

regresi dengan keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 4 Uji Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	6.211	8	.624

Sumber : Data Penelitian Tahun 2020

Nilai statistik Hosmer and Lemeshow's Goodness of fit sebesar 6,211 dengan 8 df dan probabilitas signifikansi sebesar 0,624. Nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, maka model regresi logistik yang digunakan dalam penelitian dapat di-

terima (Saraswati, dkk, 2019). Maka hal tersebut dapat menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerja.

Nilai -2 Log Likelihood pada awal (Blok Number = 0) sebesar 64,110 dan -2 Log Likelihood pada akhir (Blok Number =1) sebesar 41,842. Dengan demikian terjadi penurunan angka -2 Log Likelihood sebesar 22,268 yang menunjukkan model regresi baik atau fit.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	41.842 <sup>a</sup>	.359	.497

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Sumber : Data Penelitian Tahun 2020

Nilai Cox Snell'R Square sebesar 0,359 dan nilai Nagelkerke's R Square adalah 0,497 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel keinginan berpindah kerja sebesar 50% sedangkan sisanya 50% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Logistik Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step Gaya_Kepemimpinan	.114	.064	3.138	1	.038	1.120
1 <sup>a</sup> Komitmen_Organisasi	-.194	.067	8.508	1	.004	.823
Constant	2.628	2.046	1.650	1	.199	13.842

a. Variable(s) entered on step 1: Gaya\_Kepemimpinan, Komitmen\_Organisasi.

Berdasarkan informasi pada tabel 1.6 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Logit} \left( \frac{\pi}{1-\pi} \right) = 2.628 + 0.114 - 0.194 + \epsilon$$

Koefisien B1 = 0.114 (positif) dan Exp B1 = 1.120, artinya karyawan yang merasakan gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan tidak ingin berpindah kerja sebesar 1.120 kali dibandingkan karyawan yang merasakan gaya kepemimpinan yang buruk. Oleh karena nilai B1 positif, maka gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0.038. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat *alpha* yaitu 0.05 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Koefisien B2=-0.194 (negatif) dan Exp (B)2 = 0.823, artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka keinginan karyawan untuk berpindah kerja semakin rendah 0.823 kali. Oleh karena B2 bernilai negatif, maka komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap keinginan berpindah

dah kerja. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan 0.004. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat *alpha* yaitu 0.05 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

### **Pembahasan**

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange*) digagas oleh Blau pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung menjaga dan meningkatkan hubungan yang baik berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka. Blau, (1964) ketika karyawan diperlakukan dengan cara yang adil dan hormat oleh pimpinan, mereka cenderung memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran sosial daripada pertukaran ekonomi (Blau, 1964). Selanjutnya, mereka cenderung melakukan tindakan balasan dengan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau dedikasi terhadap pekerjaan yang lebih banyak (Brown, 2005) dan bersedia untuk melakukan pekerjaan yang lebih kompleks (Macey, 2008).

Rohadi, (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur keinginan karyawan meninggalkan perusahaan, yaitu: pertama, pemikiran untuk meninggalkan organisasi, adalah ketika karyawan merasa tidak diperlakukan dengan adil, maka akan terlintas di pikirannya untuk meninggalkan organisasi; kedua, niat untuk mencari pekerjaan baru, adalah saat perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat memicu karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang mampu memenuhi kebutuhannya; dan yang ketiga, niat untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan ke depan, adalah keadaan dimana karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dalam beberapa bulan ke depan yang dianggap lebih baik dari perusahaannya saat ini.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat Thoha, (2013:49). 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

- a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
  - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
  - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran
2. Kepemimpinan Delegatif
    - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
    - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
    - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif
    - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
    - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
    - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Hasibuan, (2016:117). Robbins, (2015:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bekerja dalam suatu organisasi karena mereka merasa ingin melakukan pekerjaan tersebut tanpa paksaan.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan sebagai hasil dari dia bertahan dalam suatu

organisasi dibandingkan ketika memilih untuk meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin memilih bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi dan yang telah memberinya pekerjaan karena dia merasa telah diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan harus bertahan pada pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja**

Ketika karyawan diperlakukan dengan cara yang adil dan hormat oleh pimpinan, mereka cenderung memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran sosial daripada pertukaran ekonomi (Blau, 1964). Selanjutnya, mereka cenderung melakukan tindakan balasan dengan berupaya mel-

kukan pekerjaan sebaik mungkin atau dedikasi terhadap pekerjaan yang lebih banyak (Brown, 2005) dan bersedia melakukan pekerjaan lebih kompleks (Macey, 2008).

Gaya Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, sebagaimana pernyataan (Gary, 2010) bahwa *“Managers are people who do things right and leaders are people who do the right thing”*. Pendapat ini mendefinisikan pemimpin merupakan seseorang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan dan manajer adalah orang yang dapat mengerjakan secara benar semua tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian di atas dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan otoritas memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja karyawan

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja**

Komitmen organisasi akan muncul apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan khususnya oleh pemimpin mereka. Hal tersebut membuat karyawan beranggapan bahwa tujuan perusahaan adalah tujuan mereka juga. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami apa yang

karyawan butuhkan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Tidak hanya memahami kebutuhan karyawan, perusahaan juga dapat melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Kesempatan tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang bersama perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tnay, 2013; Mustorik, 2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja. Hal ini berbeda dengan hasil analisis dari (Kalidass & Bahron, 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

H2: Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan me-

memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa gaya kepemimpinan otoritas memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian, seorang pemimpin hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja dari perusahaan tersebut.

Hasil pengujian secara empiris juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Hal tersebut berarti jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat pada perusahaan maka dia akan merasa bertanggungjawab pada perusahaan dan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Begitupun sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki komitmen yang besar pada perusahaan maka ketika karyawan tersebut merasa tidak

nyaman dalam perusahaan maka karyawan tersebut akan langsung memilih berpindah kerja tanpa berpikir panjang.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange*) dimana seorang individu cenderung memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran sosial daripada pertukaran ekonomi. Jika seorang karyawan diperlakukan baik oleh pimpinan maka dia akan melakukan tindakan balasan dengan memberikan pekerjaan atau dedikasi terhadap pekerjaan yang lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Brown, T. J., Barry, T. E., Dacin, P. A., & Gunst, R. F. (2006). Spreading The Words: Investigating Antecedents of Customer's Positive Word of Mouth Intention And Behavior in Retailing Context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33(2), 123-138.  
<https://doi.org/10.1177/0092070304268417>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (Edisi 7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Intensi Turnover Pada Divisi PT. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1-19.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman* (Edisi 6). Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalidass, A., & Arsiah, B. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- Karambut, C. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, T., Budiarti, L., & Sudibyoy, Y. A. (2019). Publikasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Internet Dan Faktor Yang Memengaruhinya. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Sekaran, U. (2009). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Alfabeta, ed.). Bandung.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Edisi 1). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, R. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisational Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)*. Semarang.
- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Semarang.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.