

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator

Lucky Tamengkel¹
Wehelmina Rumawas²

^{1,2}Administration Departement, Faculty of Social and Political Science
Sam Ratulangi University, Manado-Indonesia
e-mail: luckytamengkel@unsrat.ac.id, feibyrumawas@unsrat.co.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of transformational leadership on employee performance and intention to leave with organizational commitment as a mediator for hotel employees. The sample in this study were employees of five-star hotels in the city of Manado. Sampling used a non-probability convenience sampling technique. Questionnaires were used to collect data from 157 respondents. The data collected were analyzed using a structural equation model with the help of the SmartPLS software. The results of the study show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership has a negative and insignificant effect on employees intention to leave. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee organizational commitment. Employee performance has a negative and significant effect on employees intention to leave. Employee organizational commitment has a negative and significant effect on employees intention to leave. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: transformational leadership, employee performance, employee intention to leave, organizational commitment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasional sebagai mediator pada karyawan hotel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan hotel berbintang di Kota Manado. Pengambilan sampel menggunakan metode non probability convenience sampling technique. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari 157 responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan structural equation model dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Komitmen organisasional karyawan berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, keinginan keluar karyawan, komitmen organisasional.

Latar Belakang

Pergantian karyawan (*employee turnover*) telah menjadi masalah manajerial yang kritis dalam industri perhotelan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi mengakibatkan biaya langsung dan tidak langsung, seperti biaya yang

terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, dan hilangnya pengetahuan organisasi Ketika karyawan keluar (Robinson et al., 2014). Seperti perusahaan lain, pelaku bisnis perhotelan selalu berusaha merekrut karyawan yang berbakat, cakap, dan sesuai dan kemudian

menghasilkan komitmen untuk organisasi. Namun, masalah yang muncul adalah adanya kesulitan dalam mempertahankan karyawan (Yang, 2008).

Dalam bisnis yang berorientasi pada layanan dan orang, seperti industri perhotelan, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran manajer, karena mereka mempengaruhi emosi, sikap dan perilaku karyawan, dan cara mereka berinteraksi dengan pelanggan (Buil et al., 2019). Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam sektor pariwisata dan akomodasi apabila tingginya tingkat pergantian karyawan yang terjadi (Tamengkel dan Rumawas, 2021). Kepemimpinan dapat meningkatkan keberhasilan operasi perhotelan dalam jangka panjang (Lim & Boger, 2005). Sejak industri perhotelan memiliki tuntutan lingkungan yang semakin tinggi; Keterampilan kepemimpinan dapat membantu organisasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara lebih efektif. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dalam industri perhotelan sangat penting dalam mencapai hasil keuangan dan mewujudkan tujuan kinerja yang diinginkan di antara karyawan (Mohamed, 2017).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menguji hubungan antara Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan maupun turnover intention (Mohamed, 2016; Aryabuddhipongs and Khan, 2017; Chen and Wu, 2017; Zimmerman and Darnold, 2007; Buil et al, 2019; Manoppo, 2020). Dasar dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Dengan demikian, manajer hotel memainkan peran penting dalam membimbing karyawan dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Bagi industri perhotelan masalah *turnover* tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan/hotel, dan tentu akan berdampak pada sektor pariwisata. Secara langsung maupun tidak langsung perpindahan karyawan akan berdampak pada meningkatnya biaya perekrutan serta pelatihan karyawan baru, menurunnya produktivitas karyawan yang selanjutnya berdampak pada penurunan kualitas layanan dan citra organisasi. Ini adalah tantangan bagi

manajemen hotel untuk mengidentifikasi berbagai faktor penyebab pergantian karyawan untuk meminimalisir pergantian tersebut. Penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasional sebagai mediator pada karyawan hotel Berbintang di Kota Manado.

Kajian Teori

Turnover Intention

Mobley mendefinisikan pergantian karyawan meliputi seorang karyawan yang terlibat dalam posisi tertentu di perusahaan yang meninggalkan posisi itu setelah periode tertentu. Dia juga menunjukkan bahwa perilaku pergantian staf melibatkan penghentian total hubungan karyawan-majikan (Yang et al, 2012). Di antara semua kognisi yang berkontribusi pada proses pergantian, *turnover intention*, yang didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan sebuah institusi, adalah satu-satunya prediktor yang paling kuat dan akurat dari pergantian yang sebenarnya (Rumawas, 2021). Lee et al. (2017) menjelaskan berdasarkan beberapa bukti penelitian merekomendasikan penyebab *turnover* yaitu kepuasan dan komitmen, karena kepuasan dan komitmen sangat berkorelasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. kinerja adalah manfaat organisasi yang penting yang berasal dari kepemimpinan transformasional (Buil et al., 2019). Babin dan Boles (1998) mendefinisikan konstruk ini sebagai "tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif terhadap rekan-rekannya, pada beberapa perilaku dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan proses bagaimana para pemimpin tertentu dapat menginspirasi pengikut mereka

untuk mencapai lebih dari yang biasanya diharapkan dari mereka dengan merangsang kebutuhan tingkat yang lebih tinggi: berperilaku dengan cara yang membuat orang lain ingin mempercayai, menghormati dan mengagumi mereka; memberdayakan karyawan untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan organisasi; menciptakan suasana di mana pengikut dipaksa untuk menjadi lebih produktif; dan dengan memberi makna pada kehidupan organisasi (Khasawneh, et al, 2012). Robbins dan Jugde (2015) mengemukakan model kepemimpinan transformasional, yaitu: Keramahan Individu, Stimulasi Intelektual, Motivasi inspirasional, dan Pengaruh yang ideal (yang dikenal dengan empat “I”), semuanya menghasilkan upaya ekstra dari para pekerja, produktivitas yang lebih tinggi, moral dan kepuasan yang semakin tinggi, efektifitas organisasi yang lebih tinggi, tingkat perputaran yang lebih rendah, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan kemampuan beradaptasi pada organisasional yang lebih besar.

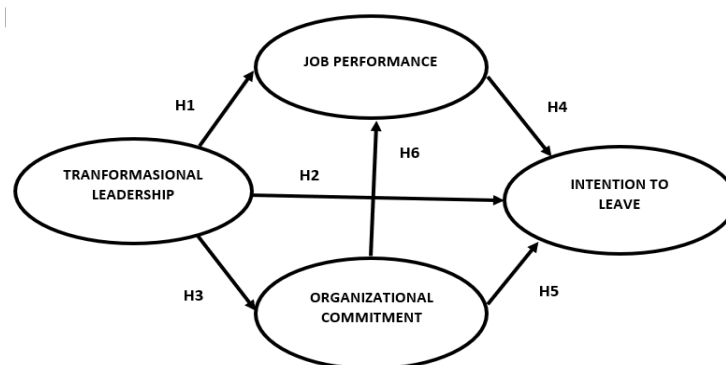
Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan ke organisasi. Komitmen organisasi adalah konstruksi multidimensi yang dapat berdampak

pada perilaku individu pada berbagai tingkat dan intensitas (Rumawas, 2021). Komitmen organisasi secara luas didefinisikan sebagai hubungan emosional karyawan yang kuat dengan organisasi dan terdiri tiga dimensi: (1) komitmen afektif, (hubungan emosional karyawan dengan organisasi); (2) kelanjutan, (Persepsi biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi); dan (3) komitmen normatif, (tugas moral untuk tetap dalam organisasi) (Meyer dan Allen, 1991).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan keinginan berpindah karyawan yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional. Objek penelitian adalah karyawan hotel berbintang di Kota Manado. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan maka kerangka konseptual kausalitas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional, terhadap kinerja dan keinginan berpindah karyawan dapat dijelaskan seperti pada gambar 1.



Gambar 1 Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Teori kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya terkait dengan kinerja pengikut individu tetapi juga dengan kinerja di tingkat kelompok dan organisasi (Wang et al., 2011). Berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Buil et al. (2019) dan Wang et al. (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dan kinerja, Dari hasil penelitian terdahulu diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan hotel di Kota Manado.

Wells and Welty Peachey (2011) dan Chen and Wu, (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan, berbeda dengan mereka Manoppo (2020) menyatakan bahwa tranformasional leadership berpengaruh negative tapi tidak signifikan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan hotel di Kota Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh (Khasawneh, et al, 2012) dan (Raja and Palanichamy, 2011) mengenai hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional menyatakan bahwa ada hubungan positif. Dari hasil penelitian terdahulu diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan hotel di Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan penelitian dari Wong et al. (2015) dan Chao et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan negative antara kinerja dan keinginan keluar karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: terdapat hubungan negative antara kinerja dan keinginan keluar pada karyawan hotel di Kota Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Yang (2008), Kim et al (2005) dan Kanwar et al. (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan negative antara komitmen organisasional terhadap keinginan keluar karyawan. Dari hasil diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chiu et al (2019) dan Chong and Law (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, berbeda dengan mereka Cho and Barak (2008) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif

dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari beberapa hasil penelitian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan hotel di kota Manado.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan hotel berbintang di Kota Manado. Untuk mendapatkan sampel yang representative kami memilih secara acak 5 hotel berbintang yang ada di Kota Manado. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability convenience sampling technique. Total ada 200 kuesioner yang dibagikan, 157 kuesioner yang dikembalikan.

Pengukuran

Dalam penelitian ini pengambilan data dari responden digunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang disusun berdasarkan model Likert dengan lima pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjangar data primer dari kalangan responden.

Indicator persepsi kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Robbins dan Judge (2015) yaitu: (1) Keramahan Individu, (2) Stimulasi Intelektual, (3) Motivasi inspirasional, dan (4) Pengaruh yang ideal. Indikator Komitmen Organisasional pada penelitian ini menggunakan indikator yang diadopsi dari Meyer dan Allen, (1991) yaitu: (1) komitmen afektif, (hubungan emosional karyawan dengan organisasi); (2) komitmen kelanjutan, (Persepsi biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi); dan (3) komitmen normatif, (tugas moral untuk tetap dalam organisasi). Indikator persepsi Kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Buil et al. (2019) yaitu: (1) sebagai karyawan, saya bergaul lebih baik dengan pelanggan dari pada orang lain, (2) saya tahu lebih banyak tentang layanan yang diberikan kepada pelanggan daripada yang lain, (3) saya tahu apa yang diharapkan pelanggan saya lebih baik dari yang lain. Indikator persepsi keinginan berpindah digunakan indikator yang diadopsi dari Lin et al. (2017) yaitu: (1) saya

berharap dapat menemukan pekerjaan di perusahaan lain, (2) saya serius untuk berpikir pindah ke perusahaan lain, (3) saya memiliki niat untuk mengubah pekerjaan saya, dan (4) segera setelah saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.

Penelitian ini menggunakan partial least square (PLS) structural equation modeling (SEM) untuk menguji model dan hipotesis yang diajukan. PLS-SEM adalah metode analisis multivariat yang diterima secara luas yang digunakan untuk memperkirakan model jalur dengan variabel laten (Memon et al., 2020).

Hasil Penelitian

51,6% responden adalah laki-laki dan 48,4% adalah perempuan. Mayoritas 49,7% berusia antara 30 sampai 40 Tahun, 28,7% berusia dibawah 30 Tahun, 15,9% berusia 40 sampai 50 Tahun. Menurut tingkat Pendidikan responden 14,6% berpendidikan SMU, 39,5% berpendidikan Diploma, dan 45,9% berpendidikan Sarjana.

Uji Validitas Konstruk

Uji validitas dinilai dengan menggunakan convergent dan discriminant validity. Nilai convergent validity dapat dilihat pada nilai loading factor setiap indicator dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) . Ukuran nilai convergent validity yaitu nilai loading factor harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2009). Semua item pada transformasional leadership, kinerja, komitmen organisasional dan keinginan keluar karyawan dapat dilihat semua loading factor lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indicator valid. Nilai AVE menunjukkan nilai lebih dari 0,5 sehingga memenuhi syarat nilai AVE. Dari nilai loading factor dan AVE maka data dari penelitian ini memenuhi kriteria *Convergent Validity*.

Untuk pengujian nilai *Discriminant validity* maka diukur dengan menggunakan nilai dari *Fornell-Larcker Criterion* dan nilai *Cross Loading*. Nilai Fornell-Larcker Criterion adalah nilai korelasi antar variable dengan variable itu sendiri harus lebih besar dari korelasi variable dengan variable lainnya. Nilai korelasi variable transformasional leadership (0,899), kinerja (0,917), komitmen organisasional (0,914) dan

keinginan keluar karyawan (0,940) lebih besar dari korelasi dengan variable lainnya. Nilai *cross loading* setiap indicator, menunjukkan bahwa korelasi setiap indicator dengan variable itu sendiri lebih besar dari korelasi setiap indicator dengan variable lainnya. Dari hasil pengujian *Fornell-Larcker Criterion* dan nilai *Cross Loading*, maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi kriteria *Discriminant Validity*.

Uji Reliabilitas Konstruk

Uji Reliabilitas konstruk dilakukan dengan dua kriteria yaitu *Composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2009). Hasil menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7, artinya dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

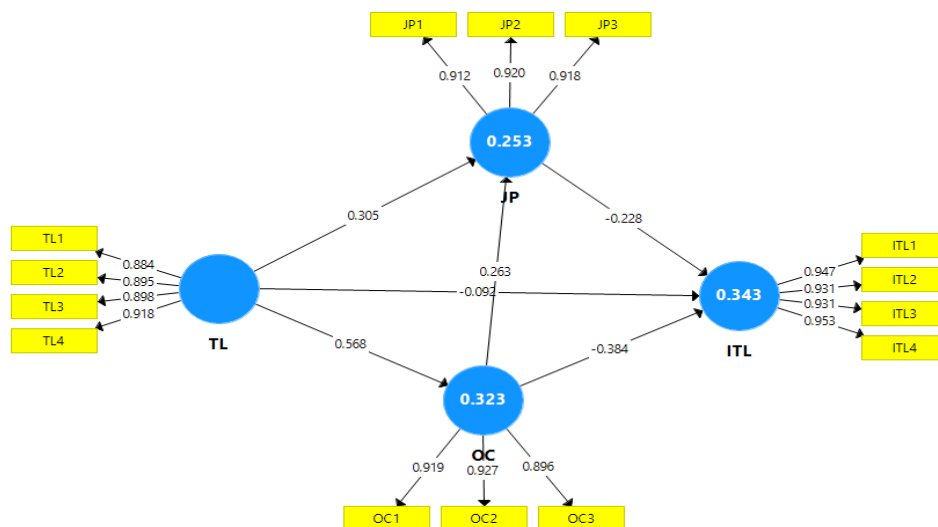
Hasil menunjukkan nilai R-Square untuk variable komitmen organisasional sebesar 0,323, hal ini berarti 32,3% variasi perubahan komitmen organisasional dipengaruhi oleh variable kepemimpinan transformasional, sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variable lain. Variable kinerja (job performance) sebesar 0,253, hal ini berarti 25,3% variasi perubahan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R-Square untuk variable keinginan keluar karyawan (intention to leave) sebesar 0,343 hal ini berarti 34,3% variasi atau perubahan keinginan keluar karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kinerja, dan komitmen organisasional. Sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Selain R-Square model juga dievaluasi dengan nilai *Q-Square predictive relevance*. Q-Square untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q-square memiliki nilai antara $0 < Q^2 > 1$, dimana semakin mendekati 1 model semakin baik. Q-Square

untuk variable komitmen organisasional sebesar 0,259, variable Kinerja sebesar 0,189, dan variable keinginan keluar karyawan sebesar

0,297. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

Uji Hipotesis



Gambar 2 Nilai Koefisien Jalur

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1, Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,305, dengan nilai T-Statistik 3,131 > 1,96, dan P-Value 0,002 < 0,05. Maka H1 diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis 2, Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan sebesar -0,092, dengan nilai T-Statistik 0,950 < 1,96, dan P-Value 0,342 > 0,05. Maka H2 diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Hipotesis 3, Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional sebesar 0,568, dengan nilai T-statistik 7,027 > 1,96, dan P-value 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis 4, Koefisien jalur antara kinerja terhadap keinginan keluar karyawan sebesar -0,228, dengan nilai T-statistik 2,585 > 1,96, dan P-value 0,010 < 0,05. Maka H4 diterima, yang berarti bahwa kinerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Hipotesis 5, Koefisien jalur antara komitmen organisasional terhadap keinginan keluar karyawan sebesar -0,384, dengan nilai T-statistik 4,333 > 1,96, dan P-value 0,000 < 0,05. Maka H5 diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Hipotesis 5, Koefisien jalur antara komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,263, dengan nilai T-statistik 2,720 > 1,96, dan P-value 0,007 < 0,05. Maka H5 diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,305, dengan nilai T-Statistik 3,131 > 1,96, dan P-Value 0,002 < 0,05. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel diprovinsi Sulawesi Utara. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan semakin tinggi. Hasil ini

sejalan dengan penelitian dari Buil et al. (2019) dan Wang et al. (2011).

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar -0,092, dengan nilai T-Statistik $0,950 < 1,96$, dan P-Value $0,342 > 0,05$. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel di Provinsi Sulawesi Utara. Artinya peningkatan kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mannopo (2020), namun berbeda dengan hasil penelitian dari Wells and Welty Peachey (2011) dan Chen and Wu, (2017).

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,568, dengan nilai T-statistik $7,027 > 1,96$, dan P-value $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel di Provinsi Sulawesi Utara. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Khasawneh et al. (2012) dan Raja and Palanichamy (2011).

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar -0,228, dengan nilai T-statistik $2,585 > 1,96$, dan P-value $0,010 < 0,05$. Ini berarti bahwa kinerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel di Provinsi Sulawesi Utara. Artinya semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin rendah keinginan keluar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wong et al. (2015) dan Chao et al. (2015).

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar -0,384, dengan nilai T-statistik $4,333 > 1,96$, dan P-value $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel di Provinsi Sulawesi Utara. Artinya semakin kuat komitmen organisasional karyawan maka semakin rendah keinginan keluar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian dari Yang (2008), Kim et al (2005) dan Kanwar et al. (2012).

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa nilai koefisien pengaruh sebesar 0,263, dengan nilai T-statistik $2,720 > 1,96$, dan P-value $0,007 < 0,05$. Ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel di Provinsi Sulawesi Utara. Artinya semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Chiu et al (2019) dan Chong and Law (2016) dan berbeda dengan hasil dari Cho and Barak (2008) yang tidak signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang bersifat alat analisa deskriptif dan dengan analisis *structural equation model* (SEM) terhadap model penelitian yang peneliti ajukan berdasarkan studi empiric yang terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional, kinerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar karyawan, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kota Manado. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel di Kota Manado. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel di Kota Manado. Kinerja karyawan berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel di Kota Manado. Komitmen organisasional karyawan berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel di Kota Manado. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kota Manado.

Daftar Pustaka

Aryabuddhiphongs, V. and Khan, S.I. (2017), Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in Thailand. *Journal of human*

- resources in hospitality and tourism*, vol.16, no.2, pp.215-233.
- Babin, B.J., and Boles, J.S., (1998), Employee behaviour in service environment: a model and test of potential differences between man and woman, *Journal market*, pp.77-91.
- Bangun, W. (2012), *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit erlangga.
- Buil, I., Martinez, E., and Matute, J. (2019), Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. *International journal of hospitality management*, vol.77, pp.64-75.
- Chao, M.C., Jou, R.C., Liao, C.C., and Kuo, C.W., (2015), Workplace Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention of Health Care Workers in Rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, XX(X) 1–10.
- Chen, T.J., and Wu, C.M. (2017) "Improving the turnover intention of tourist hotel employees: Transformational leadership, leader-member exchange, and psychological contract breach", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 Issue: 7, pp.1914-1936.
- Chiu, W., Won, D., and Bae, J.S., (2019), Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, Vol. 10 No. 2, pp. 105-123.
- Cho, S., & Barak, M.E.M., (2008), Understanding of Diversity and Inclusion in a Perceived Homogeneous Culture: A Study of Organizational Commitment and Job Performance Among Korean Employees. *Administration in Social Work*, 32:4, 100-126.
- Chong, V., & Law, M.B.C., (2016), "The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: The mediating role of trust-in-supervisor and organisational commitment". *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 12 Iss 4.
- Ghozali, I. (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP.
- Kanwar, Y.P.S., Singh, A.K., and Kodwani, A.D., (2012). A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intent among the IT and ITES Sector Employees. *Vision*, 16(1) 27–35.
- Khasawneh, S., Omari, A., and Abu-Tineh, A.M. (2012), The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case for Vocational Teachers in Jordan. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(4), pp.494–508.
- Kim, W.G., Leong, J.K., and Lee, Y.K. (2005), Effect of service orientation on jobsatisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*, 24, pp.171–193.
- Lee, E. Y., Lee, S. B., & Jeon, Y. J. J. (2017). Factors influencing the behavioral intention to use food delivery apps. *Social Behavior and Personality*, 45(9), 1461–1474.
- Lim, E. and Boger, E. (2005), Management requires leadership. *Consortium journal of hospitality and tourism*, vol.9, no.1, pp.59-66.
- Lin, C.-P., Tsai, Y.-H. and Mahatma, F. (2017), "Understanding turnover intention in cross-country business management", *Personnel Review*, Vol. 46 No. 8, pp. 1717-1737.
- Manoppo, V.P, (2020), Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM journal*, vol. 32, no.6. pp. 1395-1412.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991) "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human resource management review* 1(1): 61-89.

- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., & Ahmad, M. S. (2020). Performance appraisal satisfaction and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Management Decision*, 58(6), 1053–1066.
- Mohamed, L.M. (2016), Assessing the effects of transformational leadership: A study on Egyptian hotel employees. *Journal Hospitality and tourism management*, vol. 27, pp.49-59.
- Raja, A., and Palanichamy, P. (2011), Leadership Styles and its Impact on Organizational Commitment. *Asia Pacific Business Review*, Vol.7 (3), pp. 167-175.
- Robinson, R.N.S., Kralj, A., Solnet, D.J., Goh, E., & Callan, V. (2014), Thinking job embeddedness not turnover: towards a better understanding frontline hotel worker retention. *International journal of hospitality management*, Vol.36, pp.101-109.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A., (2015), Organizational behaviour 16th ed. Pearson ed, NJ.
- Rumawas, W. (2021), Talent Management Practices on Employee Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan terapan*, Vol. 14, No. 3, pp. 248-263.
- Rumawas, W. (2021), Employee organizational commitment and Its Effect on Turnover Intention Behaviour in Multi-Fanace Industry. *Asia-Pacific Management and Business Application*, Vol.10, No.2.
- Tamengkel, L. dan Rumawas, W. (2021), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11, No. 1.
- Wang, G., Oh, I.S., Courtright, S.H., and Amy E. Colbert, A.E., (2011), Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2) 223–270.
- Wells, J.E., and Peachey, J.W. (2011), "Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter? ". *Team Performance Management*, Vol. 17, No. 1/2 pp. 23 – 40.
- Wong, Y.T., Wong, Y.W., and Wong, C.S., (2015), "An integrative model of turnover intention", *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 6 Iss 1 pp. 71 – 90.
- Yang, J.T. (2008) Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry, *The Service Industries Journal*, 28:4, 429-443.
- Yang, J.T., Wan, C.S., and Fu, Y.J. (2012). Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 837–848.
- Zimmerman, R.D., and Darnold, T.C. (2007), The impact of job performance on employee turnover intention and voluntary turnover process, a meta analisis and path model, *Personnel review*, vol. 38, no.2. pp.142-158.