

### Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional yang Berdampak terhadap Keselamatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Ahmad Naufal Agusli<sup>1</sup>, Ronni Andri Wijaya<sup>2</sup>, dan Nila Pratiwi<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



#### ARTICLE HISTORY

Received: 04 February 25

Final Revision: 03 March 25

Accepted: 31 March 25

Online Publication: 31 March 25

#### KEYWORDS

Job Safety, Leadership Style, Intention to Leave, Organizational, Commitment

#### KATA KUNCI

Keselamatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Intensi Keluar, Komitmen, Organisasi

#### CORRESPONDING AUTHOR

nilapратиwi@upiyptk.ac.id

#### DOI

10.37034/jems.v7i2.78

#### A B S T R A C T

The aim of this research is to determine the influence of work safety and leadership style on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable in the Padang City fire department. The population in this study were employees at the Padang City fire department. The sample taken was 68 respondents using the Slovin technique. The data analysis methods that the author uses in this research are validity testing, reliability testing, descriptive analysis testing and hypothesis testing. From the analysis that has been carried out, the author found that there is a positive and insignificant influence between the work safety variable and the organizational commitment variable. There is a positive and significant influence between the leadership style variable on the organizational commitment variable. There is a positive and significant influence between the work safety variable on the turnover intention variable. There is a positive and significant influence between the leadership style variable on the organizational commitment variable. There is a positive and insignificant influence between the organizational commitment variable on the turnover intention variable. There is a positive and insignificant influence between work safety variables on intention to leave through organizational commitment. There is a positive and insignificant influence between leadership style variables on intention to leave through organizational commitment.

#### A B S T R A K

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap intensi keluar dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di dinas pemadam kebakaran Kota Padang. Sampel yang diambil sebanyak 68 responden dengan menggunakan teknik slovin. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif dan uji hipotesis. Dari analisis yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap variabel intensi keluar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel intensi keluar. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasi.

#### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keselamatan kerja telah menjadi perhatian di kalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja

karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja [1].

Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau

anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya [2].

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang terlibat aktif di dalam organisasi serta aktif mencapai tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi [3].

Kedisiplinan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan sehingga semangat kerja juga meningkat dari adanya kesediaan setiap pekerja atau karyawan untuk memenuhi peraturan kerjanya. Berbicara tentang Sumber daya manusia, tentu sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Komitmen organisasi sangatlah diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi didalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta professional yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data turnover karyawan pada dinas pemadam kebakaran Pada periode Januari 2018 – Desember 2022 (orang)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	190	13	18	195
2019	195	15	20	200
2020	200	17	10	193
2021	193	20	13	186
2022	186	13	30	203

Pada Tabel 1 diketahui pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang, lalu jumlah karyawan yang masuk 18, dan jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 195 orang. Pada tabel 1.1 diketahui pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 15 orang, lalu jumlah karyawan yang masuk 20, dan jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 200 orang. Pada tabel 1.1 diketahuif pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 17 orang, lalu jumlah karyawan yang masuk 10, dan jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 193 orang. Pada tab 1.1 diketahui pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 20 orang, lalu jumlah karyawan yang masuk 13, dan jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 186 orang. Pada tabel 1.1 diketahui pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang, lalu jumlah karyawan yang masuk 30, dan jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 203 orang.

Setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan turnover di Indonesia, hal ini disebabkan

oleh banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan serta berkembangnya jumlah bisnis online yang membuat karyawan mencoba sebuah peruntungan baru dan mendorong tingginya intensi turnover di suatu perusahaan. Jika angka turnover karyawan di suatu perusahaan melebihi 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Sementara itu, berdasarkan hasil Survei Global Workforce Study (2012) yang dilakukan oleh Watson dengan melibatkan 1005 karyawan Indonesia, menemukan bahwa 27% karyawan dalam dua tahun mendatang kemungkinan akan meninggalkan pekerjaannya saat ini dan sebanyak 42% karyawan akan meninggalkan perusahaan mereka sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan [4].

Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan – kegiatan dan tugas serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tetapi apabila terlihat tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah. Oleh sebab itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang membahas terkait hal-hal diatas, yaitu yang berkaitan dengan pengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Adapun objek penelitian ini ialah Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dan untuk alamat lengkap: Jl.Rasuna Said No.56, Kota padang.

Keselamatan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional [5]. Hasil analisis menunjukkan keselamatan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasional. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan signifikan terhadap komitmen organisasional [6]. Pengaruh antara gaya ke pemimpin terhadap komitmen organisasional, namun pengaruh positifnya tidak signifikan [7].

Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan [8], [9], [10]. Keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention [11], [12]. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention [13], [14], [15]. Kepemimpinan laissez faire berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan [16], [17], [18], [19], [20], [21], [22].

Berdasarkan dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis (H) peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H2 : Diduga adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H3 : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap intensi keluar pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H4 : Diduga adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap intensi keluar pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H5 : Diduga adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H6 : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan keselamatan kerja terhadap intensi keluar pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H7 : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan keselamatan kerja terhadap intensi keluar dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel interveningnya pada karyawan dinas pemadam kebakaran Kota Padang.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan variabel independennya yaitu Keselamatan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), variabel dependennya yaitu: Intensi Keluar (Y) dan variabel interveningnya yaitu Komitmen Organisasional (Z). Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan ialah teknik solving, dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang karyawan dinas pemadam kebakaran Kota Padang dengan cara penyebaran kuesioner. Deskripsi pengisian kuesioner oleh responden peneliti ditampilkan pada Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	57	82,82
Perempuan	11	16,17
Total	68	100,00

Berdasarkan karakteristik responden jika dilihat dari sisi jenis kelamin dari 68 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, sebanyak 57 orang atau sebesar 83,82%, memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 11 atau sebesar 16,17% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis	Jumlah	Persentase (%)
SMA	45	66,17
D3	7	10,29
S1	16	23,52
Lainnya	0	0,00
Jumlah	68	100,00

Selanjutnya jika ditinjau dari sisi pendidikan terakhir yang menunjukkan yang berpendidikan SMA sebanyak 45 orang atau sebesar 66,17%, berpendidikan D3 sebanyak 7 orang atau sebesar 10,29%, berpendidikan S1 sebanyak 16 orang atau sebesar 23,52%, dan lainnya sebanyak 0 orang

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis	Jumlah	Persentase (%)
Sudah Menikah	33	48,52
Belum Menikah	35	51,47
Jumlah	68	100,00

Selanjutnya jika ditinjau dari sisi status sosial yang sudah menikah sebanyak 33 orang atau sebesar 48,52%, dan yang belum menikah sebanyak 35 orang atau sebesar 51,47%.

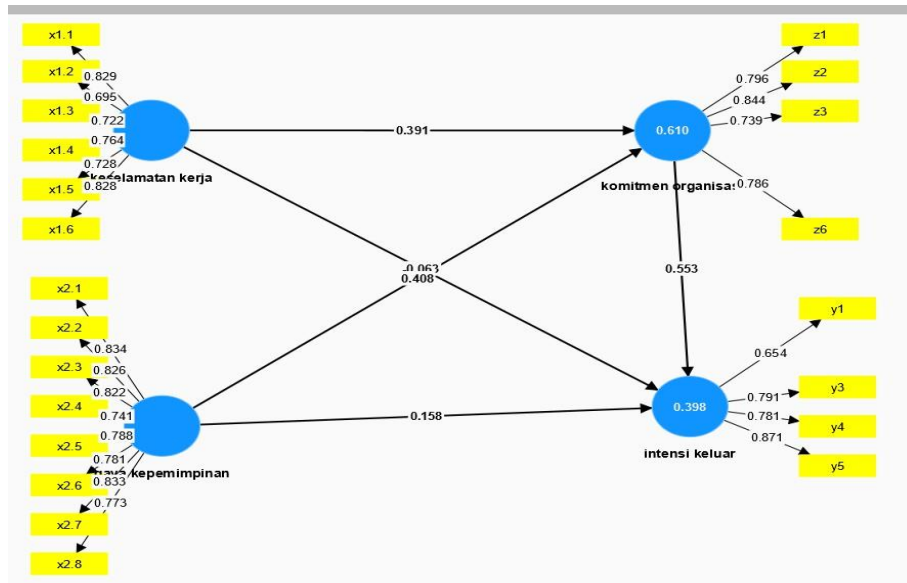
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Jenis	Jumlah	Persentase (%)
<2 Juta	4	5,88
> 2-5 Juta	55	80,88
> 5-8 Juta	6	8,82
>8 Juta	3	4,41
Jumlah	68	100,00

Selanjutnya jika ditinjau dari sisi yang berpenghasilan kurang lebih 2 juta yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,88%, >2-5 juta sebanyak 55 orang atau sebesar 80,88%, >5-8 juta sebanyak 6 orang atau sebesar 8,82%, dan yang berpenghasilan >8 juta yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 4,41%.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Outer Loading Setelah Eliminasi

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika di gunakan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa di andalkan. Penilaian uji reabilitas dilakukan dengan

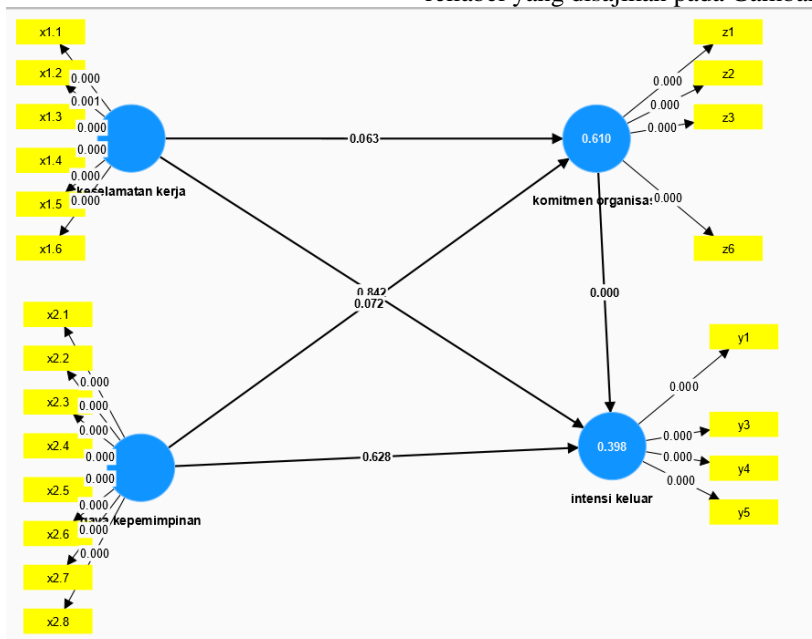
melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Jika suatu konstruksi dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Report Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE)
KeselamatanKerja(X1)	0,856	0,868	0,892	0,581
Gaya Kepemimpinan(X2)	0,920	0,925	0,934	0,541
Intensi Keluar(Y)	0,789	0,862	0,859	0,606
Komitmen Organisasi (Z)	0,803	0,813	0,871	0,628

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-

masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah reliabel yang disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktural Inner Model

Penilaian dari inner model dilihat melalui nilai R-Squared. R-Squared menunjukkan seberapa baik model regresi (variabel independen) memprediksi hasil dari data yang diamati (variabel dependen). Berikut estimasi R-Square yang disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Intensi Keluar(Y)	0,398	0,369
Komitmen Organisasi (Z)	0,610	0,598

Pada Tabel 7 diatas dapat dilihat nilai R-square variabel kinerja karyawan berjumlah 0,784 atau sebesar 78,4% menunjukkan sejauh mana pengaruh yang dapat diterimanya oleh variabel kinerja karyawan dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan nilai R-square variabel motivasi kerja berjumlah 0,627 atau 62,7% yang artinya sebesar apa pengaruh yang dapat diberikan oleh variabel budaya

organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja (Z).

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan nilai t-tabel, pada alpha 5%.

- a. Jika nilai t-statistik/t-hitung < nilai t-tabel, alpha 5%, maka Ho ditolak.
- b. Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel, alpha 5%, maka Ha diterima.

Dalam penelitian ini diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,98. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Hipotesis

	Sampel Asli	Rata Rata Sampel	Standar Deviasi	T-Statistik	P-Values
(X1) → (Y)	-0,063	-0,122	0,314	0,200	0,842
(X2) → (Y)	0,158	0,179	0,325	0,486	0,628
(X1) → (Z)	0,391	0,408	0,208	1,881	0,063
(X2) → (Z)	0,408	0,396	0,225	1,815	0,072
(Z) → (Y)	0,553	0,591	0,140	9,945	0,000

Dimana X1 adalah keselamatan kerja, X2 adalah gaya, kepemimpinan, Y adalah itensi keluar, dan Z adalah Komitmen organisasi.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat hasil pengujian SmartPLS hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Keselamatan. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing hipotesis dalam penelitian ini:

- a. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan nilai koefisien keselamatan kerja sebesar 0,391 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,881 < 1,96 nilai *P-Value* 0,063 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima dan **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi.

- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,408 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya untuk

menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,815 < 1,96 nilai *P-Value* 0,072 > 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan **H2 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

- c. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Intensi keluar

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien keselamatan kerja -0,063 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk keselamatan kerja ini terhadap intensi keluar. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,200 < 1,96 nilai *P-Value* 0,842 > 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan **H3 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan keselamatan kerja terhadap intensi keluar.

- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Intensi keluar

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,158 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap intensi keluar. Selanjutnya untuk menilai

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada *alpha* 5% atau  $0,486 < 1,96$  nilai *P-Value*  $0,628 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H4 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap intensi keluar.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SmartPLS* diperoleh nilai koefisien komitmen organisasi 0,553 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $9,945 > 1,96$  nilai *P-Value*  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan **H5 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap intensi keluar.

f. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Intensi Keluar melalui Komitmen Organisasi

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,217 artinya terdapat nilai positif antara hubungan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau  $1,434 < 1,96$  nilai *P-Value*  $0,117 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis ditolak atau  $H_0$  diterima dan **H6 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasi.

g. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Keluar Melalui Komitmen Organisasi

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,226 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau  $1,434 < 1,96$  nilai *P-Value*  $0,155 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis ditolak atau  $H_0$  diterima dan **H7 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasi.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel input dalam mempengaruhi output yang dicapai, sehingga penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam meningkatkan sumber daya pada perusahaan.

Daftar Rujukan

[1] Hendrawan, A. (2020). Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Atas Kapal, *Jurnal Sains Teknologi Transportasi*

*Maritim*, 2(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i1.12>

[2] Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40. DOI: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>

[3] Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380.

[4] Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>

[5] Wijaya, F. A. (2019). ... Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

[6] Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Ardiansyah, S. F., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo.

[7] Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228.

[8] Almasri, M. N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>

[9] Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., Ribek, P. K., Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal EMAS*, 2(2), 71–81.

[10] Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/LIABILITIES.V3I1.4581>

[11] Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia.

[12] Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Workplace Wellbeing Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi Yang*, 8(4), 1–15.

[13] Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.

[14] Darmayanti, E. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan. *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)*, 3(2), 283. <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>

[15] De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>

[16] Dhika, H., Isnain, N., & Tofan, M. (2019). Manajemen Villa Menggunakan Java Netbeans Dan Mysql. *IKRA-ITH INFORMATIKA: Jurnal Komputer Dan Informatika*, 3(2), 104–110.

- [17] Diah Listyaningsih, & Feri Harianto. (2021). Iklim Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Surabaya. PADURAKSA: Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa, 10(1), 70–83. <https://doi.org/10.22225/pd.10.1.2247.70-83>
- [18] Tatit Diansari Reskiputri (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.
- [19] Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Dan Bisnis , 15(2), 151–175.
- [20] Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Education Research, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- [21] Waleleng, V., Doda, D. V. D., & Manampiring, A. E. (2020). Hubungan antara Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Tindakan Pencegahan Covid-19 Pada Pegawai Rumah Sakit. Sam Ratulangi Journal of Public Health, 1(2), 052. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i2.31987>
- [22] Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>