

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap niat untuk keluar. Dalam bab ini juga terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1 Kesimpulan

Pada bagian ini akan menjelaskan kesimpulan mengenai hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasional Terhadap Niat Untuk Keluar, berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima, sehingga menjawab pertanyaan pertama dalam rumusan masalah, yaitu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Dalam penelitian ini, mendapatkan bahwa Hipotesis 2 tidak diterima, maka hipotesis kedua tidak dapat menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Selain itu Hipotesis 3 juga tidak diterima sehingga tidak menjawab pertanyaan ketiga dalam rumusan masalah yaitu budaya organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Namun berdasarkan hasil uji f menyatakan secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan budaya organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, terdapat beberapa implikasi manajerial :

1. Berdasarkan hasil rata rata terendah pada item variabel gaya kepemimpinan yaitu “Atasan saya memberi saya cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang membingungkan.”. Oleh karena itu atasan perlu memperhatikan karyawannya, terlebih ketika terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, serta memberikan beberapa solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Atasan juga perlu membangun kedekatan dengan karyawannya, hal ini bertujuan agar hubungan antara karyawan dan atasan bukan hanya sebagai hubungan kerja saja, melainkan selayaknya keluarga yang saling membantu ketika ada yang memiliki masalah, selain itu atasan juga dapat lebih mengenal karyawannya secara personal sehingga mempermudah atasan dalam mengambil keputusan.
2. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada item variabel komitmen organisasional yaitu “Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.”. Walaupun memiliki rata-rata terendah dibandingkan item yang lainnya, namun pernyataan tersebut masih masuk kedalam kategori yang tinggi, sehingga karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan beberapa cara agar

karyawan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadakan suatu acara yang melibatkan seluruh anggota karyawan seperti *outing* kantor, atau acara liburan bersama. Hal ini bertujuan untuk mendekatkan hubungan antar sesama karyawan, selain itu manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, seperti dengan pemberian kompensasi dan benefit yang baik untuk karyawan, kompensasi yang dimaksud adalah segala sesuatu yang diterima, baik secara fisik maupun non-fisik, kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan dalam bentuk uang ataupun barang baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti dengan pemberian gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, dan tunjangan komunikasi yang cukup untuk karyawan. *Benefit* yang dimaksud adalah keuntungan atau manfaat yang diperoleh karyawan, perusahaan dapat memberikan mengadakan asuransi kesehatan, dan fasilitas mobil. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki pandangan bahwa pihak perusahaan memperhatikan para karyawannya, sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan kualitas hidup pekerja.

3. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada item variabel budaya organisasional yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai budaya dan komitmen tinggi akan perubahan.”. Oleh karena itu,

manajemen perusahaan perlu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perubahan pada perusahaan. Manajemen perusahaan diharuskan lebih aktif dan berkomitmen dalam perancangan dan pelaksanaan perubahan serta menggandeng karyawan dalam proses perubahan tersebut.

4. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada item niat untuk keluar yaitu “Saya cenderung berpikir bahwa saya akan meninggalkan pekerjaan ini dalam satu tahun kedepan.”. Walaupun item pernyataan tersebut memiliki rata-rata terendah dibandingkan item yang lainnya, namun pernyataan tersebut masih tergolong dalam skala yang tinggi. Oleh karena itu manajemen perusahaan perlu mencari tahu hal-hal apa saja yang sekiranya berpotensi menjadi suatu alasan keluarnya karyawan tersebut. Perusahaan dapat menyebarkan formulir *feedback* kepada karyawan tentang kekurangan apa saja yang karyawan rasakan selama bekerja di PT. Global Energitama, sehingga memudahkan manajemen perusahaan dalam melakukan perbaikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang perlu diperhatikan :

1. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner online melalui platform Google Form, sehingga penulis tidak dapat menjelaskan pertanyaan atau memberikan klarifikasi kepada responden, terdapat risiko bahwa beberapa pertanyaan tidak dipahami dengan benar.

2. Terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner pada jam kerja sehingga pengisian tidak sepenuhnya dipahami.
3. Variabel komitmen organisasional tidak dipisahkan secara jelas sehingga dapat dipersepsikan berbeda oleh responden
4. Penulis tidak memasukan kriteria lama bekerja

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian berikutnya diharapkan melakukan penyebaran kuesioner secara offline, hal ini bertujuan agar peneliti dapat memberikan bantuan jika ada pertanyaan yang kurang dimengerti oleh responden sehingga meminimalisir adanya salah tafsir oleh responden.
2. Memberitahu pada karyawan agar mengisi kuesioner diwaktu yang senggang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Elanain, H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1), 5–27.
<https://doi.org/10.1108/02621711011009045>
- Alzubi, Y. Z. W. (2018). Turnover intentions in Jordanian Universities: The role of leadership behaviour, organizational commitment and organizational culture. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 5(1), 177–192. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2018.01.024>
- bps. (2023). *Proporsi Tenaga Kerja pada Sektor Industri Manufaktur (Persen), 2022*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTIxNyMy/proporsi-tenaga-kerja-pada-sektor-industri-manufaktur--persen-.html>
- bps. (2024a). *penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama*. <https://jakarta.bps.go.id/indicator/6/436/1/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- bps. (2024b). *Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcwIzE=/penduduk-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-1986---2023.html>
- Carroll, B. (2015). Leadership : contemporary critical perspectives. *Leadership:*

Contemporary Critical Perspectives, November, 298.

Chaln Chavez, A. M., & Guevara Paredes, K. E. (2014). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*. *Title*. 11(2000), 48–53.

Cotton, John L. and Tuttle, J. M. (1986). Cotton, J.L. and Tuttle, J.M. (1986) Employee turnover--A meta-analysis and review with implications for research.pdf. *Academy Of Managment Review*, 11(1), 55–70.

Dirstat. Duknaker. (2021). Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2020 Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2020. *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/publication/2021/11/17/bf53c37506d4a38a2a700f5a/analisis-mobilitas-tenaga-kerja-hasil-survei-angkatan-kerja-nasional-2020.html>

E B. Tylor. (1871). *Primitive Culture*. *Oxford University*, XXX, 60.

Firda Dwi Muliawati, C. I. (2023). *Batu Bara Kiamat, Ratusan Ribu Pekerja RI Terancam Kena PHK*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231016140533-4-480923/batu-bara-kiamat-ratusan-ribu-pekerja-ri-terancam-kena-phk>

Fisher. (1985). *Leadership as Medium Treating Complexity in Group Communication Research*. 16(2), 167–196.

Ghafourian Sharifheravi, M., Shahidi, S. E., & Nik Mahmood, N. H. (2010). Investigating the relationships between leadership style and personnel turnover intention in IT companies in Iran. *SIGMIS CPR'10 - Proceedings of the 2010 ACM SIGMIS Computer Personnel Research Conference*, 48–54.

<https://doi.org/10.1145/1796900.1796923>

Ghozali. (2016). *Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).*

Holbert, J., Madhakomala, R., Saparuddin, S., & Timotius, E. (2021). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Indonesia. *Management Science Letters*, 2(1), 1393–1398.

<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.035>

KataData. (2022). *Jumlah Kecelakaan Kerja Pertambangan 2022.*

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/07/jumlah-kecelakaan-kerja-di-area-pertambangan-turun-273-pada-2021>

kbbi. (2008).

kemnaker. (2023). *Analisis Isu Strategis Ketenagakerjaan Sektor Energi dan Pertambangan.*

Mandeville, G. K., & Roscoe, J. T. (1975). Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences. In *Journal of the American Statistical Association* (Vol. 66, Issue 333). <https://doi.org/10.2307/2284880>

Mayowa-Adebara, O., & Opeke, R. O. (2019). Leadership style as a predictor of employee commitment in university libraries in South-West, Nigeria. *Library Management*, 40(6–7), 441–452. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2018-0073>

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993a). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization.

Journal of Applied Psychology, 78(4), 538–551.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993b). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Hasil Survei Angkatan kerja Nasional 2019 Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2019. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Northouse. (2016). Leadership: Theory and practice. In *The Journal of Academic Librarianship* (Vol. 24, Issue 2). [https://doi.org/10.1016/s0099-1333\(98\)90189-6](https://doi.org/10.1016/s0099-1333(98)90189-6)
- Paillé, P., Fournier, P. S., & Lamontagne, S. (2011). Relationships between commitments to the organization, the superior and the colleagues, and the intention to leave among truckers. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(2), 92–108. <https://doi.org/10.1108/19348831111135056>
- Park, J. S., & Kim, T. H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1), 20–38. <https://doi.org/10.1108/17511870910928001>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). The Interactive effect

of organizational commitment and perceived organizational support.

Management Research Review, 33, 911–923.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974).

Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.

<https://doi.org/10.1037/h0037335>

Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>

Schein, E. H. (1990). 1990_ _ Organizational Culture Schein [retrieved-2015-11-

11]. *American Psychologist*, 45, 109–119.

<http://psycnet.apa.org/journals/amp/45/2/109>

Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover:

Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32(6), 847–856. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.02.004>

Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational

commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*,

19(7), 945–955. <https://doi.org/10.1108/02686900410549457>

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. In *Jurnal Penelitian*

Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Vol. 6, Issue August).

Wu, L. Z., Tse, E. C. Y., Fu, P., Kwan, H. K., & Liu, J. (2013). The Impact of

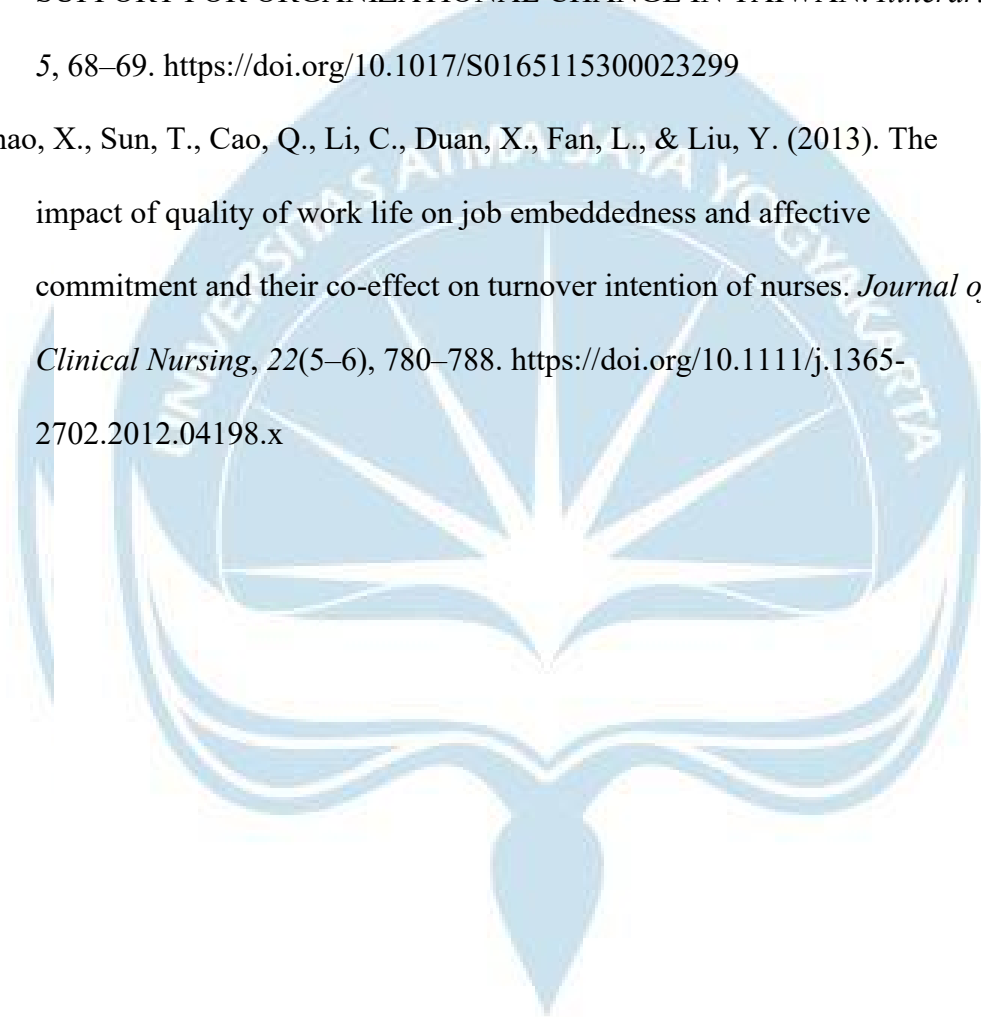
Servant Leadership on Hotel Employees' "Servant Behavior." *Cornell*

Hospitality Quarterly, 54(4), 383–395.

<https://doi.org/10.1177/1938965513482519>

Yang. (1981). THE RELATIONSHIPS OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMITMENT TO CHANGE, AND TO BEHAVIORAL SUPPORT FOR ORGANIZATIONAL CHANGE IN TAIWAN. *Itinerario*, 5, 68–69. <https://doi.org/10.1017/S0165115300023299>

Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., & Liu, Y. (2013). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5–6), 780–788. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x>



LAMPIRAN

		Cronbach's																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	1																
2	2	.92	1															
3	3	.92	.92	1														
4	4	.92	.92	.92	1													
5	5	.92	.92	.92	.92	1												
6	6	.92	.92	.92	.92	.92	1											
7	7	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1										
8	8	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1									
9	9	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1								
10	10	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1							
11	11	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1						
12	12	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1					
13	13	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1				
14	14	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1			
15	15	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1		
16	16	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1	
17	17	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	.92	1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	17

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	22

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	3

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK_1	41	4	5	4.73	.449
GK_2	41	4	5	4.68	.471
GK_3	41	3	5	4.54	.636
GK_4	41	3	5	4.61	.542
GK_5	41	2	5	4.44	.743
GK_6	41	3	5	4.61	.586
GK_7	41	3	5	4.41	.805
GK_8	41	1	5	4.32	.934
GK_9	41	3	5	4.68	.610
GK_10	41	3	5	4.54	.674
GK_11	41	2	5	4.49	.779
GK_12	41	2	5	4.49	.810
GK_13	41	3	5	4.63	.536
GK_14	41	3	5	4.56	.709
GK_15	41	3	5	4.54	.636
GK_16	41	3	5	4.49	.675
GK_17	41	3	5	4.56	.634
Valid N (listwise)	41				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO_1	41	2	5	4.37	.888
KO_2	41	1	5	4.29	.955
KO_3	41	1	5	4.29	1.146
KO_4R	41	1	5	3.93	1.273
KO_5R	41	1	5	3.73	1.450
KO_6R	41	1	5	3.95	1.396
KO_7	41	2	5	4.32	.907
KO_8R	41	1	5	3.63	1.577
KO_9	41	3	5	4.54	.636
KO_10	41	1	5	4.41	.894
KO_11	41	1	5	4.39	.833
KO_12	41	1	5	4.37	.915
KO_13	41	1	5	4.46	.809
KO_14	41	1	5	4.27	.949
KO_15R	41	1	5	3.76	1.445
KO_16R	41	1	5	3.66	1.543
KO_17	41	1	5	4.00	1.225
KO_18	41	2	5	4.41	.836
KO_19	41	1	5	4.15	1.131
KO_21	41	1	5	4.15	1.038
KO_22	41	2	5	4.32	.960
KO_23	41	1	5	4.15	1.085
Valid N (listwise)	41				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO_1	41	2	5	4.39	.771
BO_2	41	2	5	4.44	.709
BO_3	41	2	5	4.51	.746
BO_4	41	3	5	4.44	.673
Valid N (listwise)	41				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NUK_1	41	1	5	3.68	1.474
NUK_2	41	1	5	4.02	1.255
NUK_3	41	1	5	3.61	1.394
Valid N (listwise)	41				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.521	3	130.174	23.569	<.001 ^b
	Residual	204.357	37	5.523		
	Total	594.878	40			

a. Dependent Variable: Niat_Untuk_Keluar

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.186	3.925		.557	.581
	Gaya_Kepemimpinan	-.188	.093	-.422	-2.029	.050
	Komitmen_Organisasi	.227	.046	1.060	4.913	<.001
	Budaya_Organisasi	.164	.286	.110	.571	.571

a. Dependent Variable: Niat_Untuk_Keluar

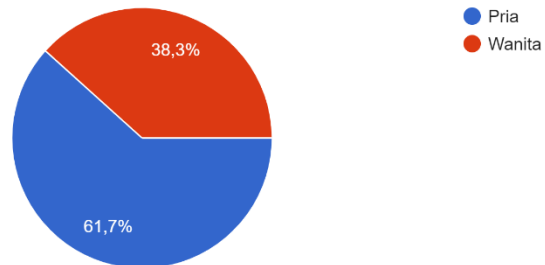
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.629	2.350

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Organisasi

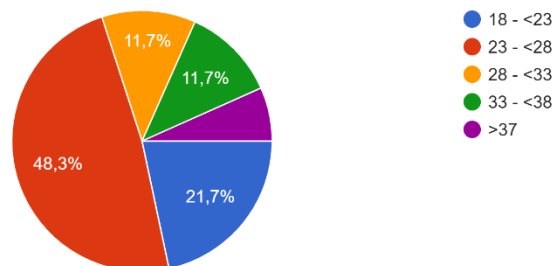
Jenis Kelamin

60 jawaban



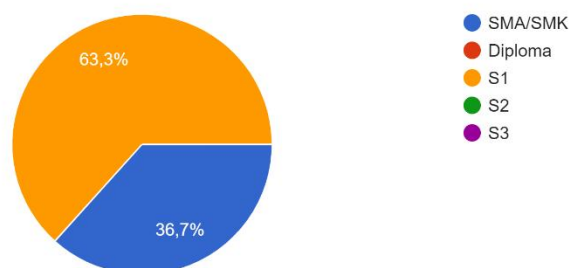
Usia

60 jawaban



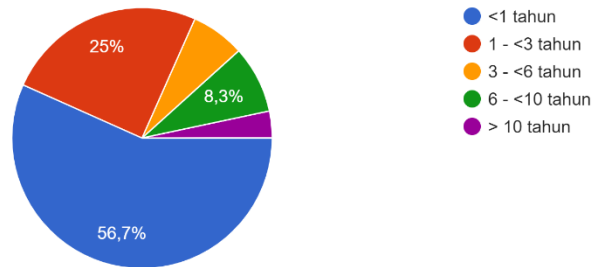
Pendidikan Terakhir

60 jawaban



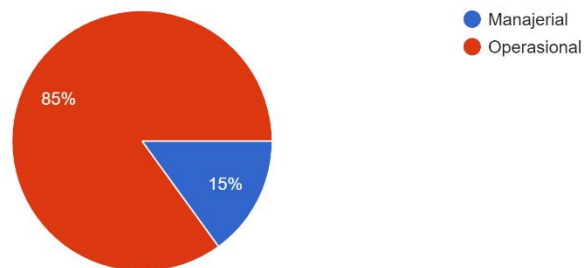
Lama Bekerja

60 jawaban



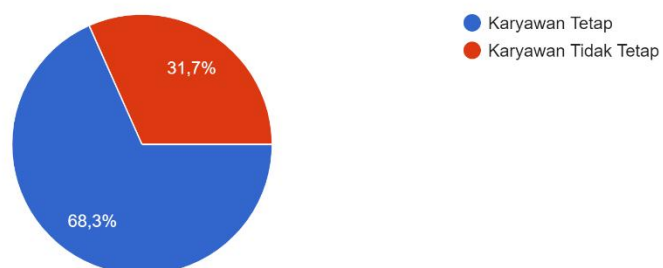
Posisi Pekerjaan

60 jawaban



Status Karyawan

60 jawaban



NO	PERTANYAAN	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
GAYA KEPEMIMPINAN						
	Transformasional					
1.	Atasan saya membuat saya merasa nyaman jika bekerja bersama					
2.	Atasan saya membantu saya untuk mengembangkan diri					
3.	Atasan saya menjelaskan tentang apa yang dapat dan harus saya lakukan dengan bahasa yang sederhana					
4.	Saya bangga bekerja sama dengan atasan saya					
5.	Atasan saya memungkinkan saya untuk memikirkan masalah dalam pekerjaan dengan cara baru					
6.	Saya memiliki kepercayaan penuh pada atasan saya					
7.	Atasan saya membantu saya untuk menemukan makna dalam pekerjaan saya					
8.	Atasan saya memberi saya cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang membingungkan					
9.	Atasan saya memberi masukan dan penilaian tentang kinerja saya					
10.	Atasan saya memberikan gambaran yang menarik tentang apa yang dapat saya lakukan kedepan					

11.	Atasan saya membantu saya untuk memikirkan ide-ide yang belum pernah pikirkan sebelumnya					
12.	Atasan saya memberikan perhatian secara personal kepada saya ketika saya mempunyai masalah pekerjaan					
	Transaksional					
1.	Atasan saya puas ketika kinerja saya sesuai standar yang disepakati					
2.	Atasan saya memberi tahu saya apa yang harus saya lakukan jika saya ingin dihargai atas pekerjaan saya					
3.	Atasan saya memberi tahu saya standar yang harus saya ketahui untuk melakukan pekerjaan saya					
4.	Atasan saya memberikan pengakuan/penghargaan ketika saya mencapai tujuan saya					
5.	Atasan saya memperhatikan kinerja & pencapaian saya dalam pekerjaan					

BAGIAN I

BAGIAN II

NO	PERTANYAAN	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
KOMITMEN ORGANISASI						
	<i>Affective Commitment</i>					
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa hidup saya untuk bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya senang membicarakan perusahaan tempat saya bekerja dengan orang lain di luar.					
3.	Saya merasa masalah perusahaan ini juga merupakan masalah saya sendiri.					
4.	Saya merasa bisa dengan mudah terkait dengan perusahaan lain seperti dengan perusahaan ini. (R)					
5.	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini (R)					
6.	Saya tidak merasa terpisah dari keluarga ketika berada di perusahaan ini (R)					
7.	Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya					
8.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini (R)					
	<i>Continuence Commitment</i>					

1.	Saat ini, tetap bekerja di perusahaan ini adalah kebutuhan sekaligus keinginan					
2.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini saat ini, meskipun saya menginginkannya.					
3.	Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin keluar dari perusahaan ini sekarang.					
4.	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini.					
5.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah karena jika saya keluar akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar.					
6.	Salah satu dari sedikit konsekuensi negatif dari meninggalkan perusahaan ini adalah terbatasnya alternatif lain yang tersedia.					
7.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya sekarang tanpa alternatif lain (R)					

8.	Tidak akan terlalu sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat (R)					
<i>Normative Commitment</i>						
1.	Jika saya mendapat pekerjaan lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya akan merasa bersalah untuk meninggalkan perusahaan ini.					
2.	Saya merasa orang-orang saat ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain					
3.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia pada perusahaan tempat dia bekerja.					
4.	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain sama sekali tidak membuat saya berfikir bahwa itu adalah tindakan yang tidak etis (R)					
5.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di sini adalah bahwa saya percaya kesetiaan itu penting dan oleh karena itu, saya merasakan kewajiban moral untuk tetap tinggal.					

6.	Segalanya menjadi lebih baik ketika orang bertahan pada satu perusahaan untuk sebagian besar karier mereka.					
7.	Saya tidak berpikir bahwa menjadi seorang karyawan pada perusahaan menjadi masuk akal lagi.					

BAGIAN III

NO	PERTANYAAN	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
BUDAYA ORGANISASI						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai budaya dan komitmen tinggi akan perubahan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai budaya dan memberikan dukungan bagi karyawan untuk senantiasa berubah ke arah yang lebih baik.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja mendorong perubahan perilaku karyawan untuk senantiasa berubah ke arah yang lebih baik.					

4.	Saya berkomitmen untuk melakukan perubahan demi kebaikan perusahaan.					
----	--	--	--	--	--	--

BAGIAN IV

NO	PERTANYAAN	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
NIAT UNTUK KELUAR						
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini.					
2.	Saya cenderung berpikir untuk mengeksplorasi peluang karir lain.					
3.	saya cenderung berpikir bahwa saya akan meninggalkan pekerjaan ini dalam satu tahun kedepan.					

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan	Status Karyawan	membuat saya merasa
1	Pria	>37	S1	<1 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	4
2	Pria	>37	SMA/SMK	6 - <10 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
3	Pria	18 - <23	SMA/SMK	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
4	Pria	18 - <23	SMA/SMK	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
5	Pria	28 - <33	SMA/SMK	6 - <10 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
6	Pria	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
7	Wanita	18 - <23	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
8	Wanita	18 - <23	SMA/SMK	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
9	Pria	23 - <28	S1	3 - <6 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
10	Pria	23 - <28	S1	3 - <6 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
11	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
12	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
13	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
14	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
15	Pria	18 - <23	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
16	Pria	23 - <28	S1	<1 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5
17	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
18	Wanita	18 - <23	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
19	Wanita	18 - <23	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
20	Pria	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5
21	Wanita	18 - <23	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
22	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
23	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	4
24	Pria	18 - <23	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5

25	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
26	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
27	Wanita	18 - <23	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	4
28	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
29	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5
30	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5
31	Pria	23 - <28	S1	<1 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5
32	Wanita	18 - <23	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
33	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
34	Pria	23 - <28	S1	<1 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5
35	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
36	Wanita	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
37	Pria	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
38	Pria	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
39	Pria	23 - <28	S1	<1 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
40	Wanita	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Operasional	Karyawan Tetap	5
41	Pria	23 - <28	S1	1 - <3 tahun	Manajerial	Karyawan Tetap	5



gaya kepemimpinan								
saya membantu saya untuk	saya menjelaskan tentang	bangga bekerja sama	saya memungkin saya	memiliki kepercayaan penuh	saya membantu saya untuk	saya memberi saya cara	saya memberi masukan	saya memberikan
4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	2	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	2	3	4
4	4	5	15	5	5	5	4	4
5	5	4	3	5	3	1	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	5	3	4	3	3	4	3
4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5	4	5	5

saya membantu saya untuk	saya memberikan	saya puas ketika kinerja	saya memberi tahu saya	saya memberi tahu saya	saya memberikan	saya memperhatikan		sangat senang menghabiskan
3	3	4	3	4	4	3	60	3
4	4	4	4	4	4	4	68	4
4	4	4	4	3	3	3	63	3
4	4	4	3	4	4	4	67	4
3	3	4	3	4	3	4	57	3
5	5	4	5	5	5	4	74	4
2	2	4	5	5	3	3	61	3
4	4	5	4	3	4	4	66	3
5	5	5	5	5	5	5	85	5
4	4	5	4	4	4	5	72	3
5	4	4	3	5	5	5	76	3
4	3	3	3	4	4	4	63	4
5	5	4	5	4	5	4	78	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	78	5
4	5	4	4	4	4	4	76	5
4	5	5	4	5	5	5	81	4
5	3	5	4	5	5	5	80	5
5	5	4	4	4	4	4	73	4
5	5	5	5	5	5	5	85	5
4	5	5	5	4	4	5	79	5
5	5	5	5	5	4	5	80	4
3	3	4	5	5	3	4	64	2
5	5	5	5	4	5	4	78	5

5	5	4	5	3	4	5	81	5
4	5	5	5	5	5	5	84	5
3	4	5	5	4	4	4	69	3
5	5	5	5	5	4	5	84	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	4	5	5	84	5
5	5	5	5	5	5	5	83	5
5	5	5	5	5	5	5	83	5
5	5	5	5	5	5	5	84	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	4	5	5	5	5	5	84	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	85	5



										kom
senang membicara akan	merasa masalah perusahaa	merasa bisa dengan	tidak merasa terikat	tidak merasa terpisah	an ini memiliki banyak	tidak merasaka n rasa	tetap bekerja di perusahaa	sangat sulit bagi saya untuk	banyak hal dalam kehidupan	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
1	1	5	2	5	4	1	5	5	4	
3	1	3	4	3	3	3	5	1	1	
4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	2	1	1	4	1	4	5	4	
4	4	1	1	1	5	1	4	4	4	
3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	
5	5	4	3	4	5	1	5	5	5	
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
4	3	5	2	1	4	1	4	5	4	
4	4	2	1	2	4	1	4	5	5	
5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	
5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	
3	2	3	4	2	3	3	4	5	5	
4	5	2	1	1	5	2	5	4	5	

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	5	5	1	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



itemen organisasi								
merasa bahwa saya	alasan utama saya terus	dari sedikit konsekuensi negatif	tidak takut dengan apa yang	akan terlalu sulit bagi	mendapat pekerjaan lain untuk	merasa orang-orang saat	percaya bahwa seseorang	dari perusahaan ke
3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	1	1	4	4	4	4
1	1	1	3	3	1	3	3	3
4	4	4	2	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	1	1	2	5	4	4
5	4	4	2	2	1	3	1	1
4	4	4	3	2	2	2	2	2
5	5	5	4	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	4	3	3	2	3	5	4	4
5	4	4	2	1	3	5	2	2
5	5	4	1	2	4	5	4	4
4	4	4	2	2	4	4	4	3
5	5	5	3	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	2	3	2	2
4	4	3	2	2	2	5	5	5
5	5	4	2	1	5	4	5	5

5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	2	2	1	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5



			budaya organisasi					
alasan utama saya terus	menjadi lebih baik ketika	berpikir bahwa menjadi		an tempat saya bekerja	an tempat saya bekerja	n tempat saya bekerja	berkomitmen untuk melakukan	
3	3	3	71	4	4	4	4	16
5	5	1	74	4	4	4	4	16
3	3	3	55	3	3	3	3	12
4	4	4	76	4	4	4	4	16
3	3	3	65	3	3	3	3	12
5	5	5	77	4	5	4	4	17
2	2	2	60	2	2	2	3	9
1	3	3	62	4	4	4	4	16
4	5	4	91	5	5	5	5	20
3	3	3	83	4	4	3	3	14
4	3	3	75	4	4	5	4	17
4	3	2	72	3	5	4	4	16
4	5	5	81	4	4	4	4	16
4	4	4	80	4	4	5	5	18
4	4	4	92	4	4	5	5	18
5	5	5	104	5	4	5	5	19
4	5	5	100	5	5	4	5	19
5	5	5	109	5	5	5	5	20
4	4	3	78	4	4	4	4	16
4	5	5	109	5	4	5	4	18
4	5	4	103	5	5	5	5	20
2	4	3	76	3	5	5	4	17
2	2	3	70	4	4	4	4	16
5	4	5	84	5	4	4	4	17

5	5	5	108	5	4	5	5	19
5	5	4	108	5	4	5	5	19
4	3	5	72	5	5	5	4	19
5	5	5	110	4	5	5	5	19
4	5	5	108	5	5	5	5	20
5	5	4	109	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
5	5	5	98	4	5	5	5	19
5	5	5	107	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
4	5	5	108	5	5	5	4	19
5	5	5	108	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20
5	5	5	110	5	5	5	5	20



niat untuk keluar			TOTAL	
sering berpikir untuk	cenderung berpikir untuk	Saya cenderung berpikir bahwa saya :		
3	3	3	9	303
1	1	1	3	319
3	3	1	7	267
4	4	4	12	330
3	3	3	9	277
1	4	4	9	345
1	1	1	3	263
4	5	3	12	300
2	3	3	8	400
3	5	4	12	350
3	5	3	11	347
2	2	2	6	308
2	4	2	8	358
1	1	1	3	369
3	3	3	9	385
5	5	3	13	411
5	5	5	15	415
5	4	5	14	432
2	3	3	8	342
5	4	4	13	437
5	5	5	15	419
2	4	4	10	356
3	4	4	11	311
2	2	1	5	363





PT. GLOBAL ENERGITAMA

CBD Emerald Avenue I Blok EA / A - 39
Jl. Boulevard Raya Bintaro Jaya Sektor 9
Perigi, PondokAren, Tangerang Selatan 15227
Telp : 021-22210216
Fax : 021-22213000
NPWP : 31.314.924.7-411.000

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Ilyasa Ch. Anwar
Jabatan : HCGA Manager

Dengan ini menerangkan bahwa mulai tanggal 17 Desember 2023 sampai dengan 18 Juni 2024 memberi izin kepada :

Nama : Benedictus Adhi Satwika
No. mahasiswa : 190324638
Alamat : Jalan Mujair, No 45 Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta

Yang merupakan mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Jurusan Manajemen untuk mengadakan penelitian di PT Global Energitama dalam rangka pengumpulan data guna penulisan dan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Niat Untuk Keluar Karyawan Pada PT Global Energitama"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 14 Agustus 2024
(HCGA Manager)

(Muh. Ilyasa Ch. Anwar)