

Dampak Pemimpin Etis, Efektivitas Pemimpin, dan Stress Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan

Egal Radhika Maulana¹
Bambang Nur Cahyaningrum²
Ariyani Wahyu Wijayanti³

Fakultas Ekonomi, Universitas Veteran Bangun Nusantara¹²³
egalradhika027@gmail.com¹
bambangnurcahyaningrum@gmail.com²
aryn.3d071208@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the impact of ethical leaders, leader effectiveness, and work stress on the intention to move employees of CV Rimba Sentosa Tawang Sari. The sample in this study was 115 employees of CV Rimba Sentosa Tawang Sari. The sampling method used is nonprobability sampling, while the sampling technique used is convenience sampling. Testing the hypothesis in this study using SEM (Structural Equation Modeling) analysis. The results of this study, showed that the ethical leader variable and the effectiveness of the leader, had no effect on work stress. The variable of ethical leader and work stress, does not affect employee intention to move. The leader effectiveness variable has a significant effect on employee turnover intentions.

Keywords: Ethical leader, leader effectiveness, work stress, employee turnover intentions.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, *et al*, 2012). Agar dapat unggul dalam persaingan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan (Khoiroh, 2012). Salah satu bentuk perilaku karyawan akibat kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk

berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengunduran diri karyawan berkaitan dengan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, yang menjadi indikator ekonomisasi (penghematan), efisiensi (daya guna), dan efektifitas (hasil guna) kegiatan operasional perusahaan (Ningrum, *et al*, 2014). *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dan Putriani, 2014). Tet dan Mayer dalam Ridlo (2012), telah memberikan definisi *intention to leave* atau *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan sadar dan sengaja oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Sudiro (2011), “Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) atau keluar dari keanggotaan sebuah organisasi. Dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai tingkat atau besarnya karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan.”

Fenomena *turnover intention* atau niat berpindah karyawan, juga terjadi pada salah satu perusahaan di daerah kecamatan Tawang Sari yang bergerak di bidang mebel, perusahaan tersebut adalah CV Rimba Sentosa Tawang Sari. Menurut data yang dikemukakan oleh Bapak Kariawan (Manajer Personalia CV Rimba Sentosa Tawang Sari), bahwa pada tahun 2016 karyawan yang keluar dari perusahaan berjumlah 8 orang, tahun 2017 sebanyak 13 karyawan, tahun 2018 sebanyak 19 karyawan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tahun terdapat peningkatan niat berpindah karyawan di CV Rimba Sentosa Tawang Sari.

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan antara lain pemimpin etis, efektivitas pemimpin dan stres kerja. Handoko (2010) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis (Qureshi *et al.*, 2013). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paille (2011), menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antar rekan kerja dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Stres kerja akan muncul apabila di suatu titik kondisi karyawan merasa tidak dapat lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat

menahan stres kerja dalam jangka panjang, akan membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari pekerjaannya (Manurung & Ratnawati, 2012).

Pemimpin yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi cara kerja pegawai, yang akan menjadi kepuasan kerja, yang dapat berdampak pada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai (Astuti, 2009). Efektivitas pemimpin ditunjukkan dari profesionalisme seorang pemimpin yang sesuai dengan posisi dan eksistensi organisasinya, pemimpin dituntut menguasai berbagai aspek manajerial yang berkaitan dengan perilaku organisasinya, karena dengan memahami aspek manajerial tersebut, dapat digunakan untuk menopang tugas utama dalam pemimpin, baik dalam berpikir secara konseptual, membina kreativitas, mewujudkan kondisi organisasi yang harmonis, maupun ketika mengintegrasikan antara aspek-aspek struktur, proses, teknologi dan manusia (Sujak, 2009).

Pemimpin etis, bukan hanya membimbing karyawan dalam perusahaan saja, tetapi juga para pemegang saham dan mampu mencapai tujuan perusahaan (Elci Meral *et al.*, 2012), dan mereka menjadi panutan bagi para bawahannya (Watson, 2010). Trevino, *et al.*, (2010) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai “sebuah konsep relasional, yaitu dibangun di dalam dan melalui interaksi sosial dengan bawahan”. Hasil penelitian Ruiz *et al.* (2011), menemukan bahwa kepemimpinan etis organisasi memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan. Cristine *et al.*, (2012), menemukan bahwa pertimbangan dan inisiasi struktur perilaku kepemimpinan etis, berhubungan positif dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berdampak pada stress terkait pekerjaannya.

Dalam penelitian Elci Meral *et al.* (2012), dengan menggunakan sampel 1.093 karyawan di 70 perusahaan pada sembilan industri yang berbeda di Turki, ditemukan bahwa kepemimpinan etis dan efektifitas kepemimpinan secara negatif mempengaruhi niat berpindah karyawan, stres terkait kerja memiliki efek positif pada niat berpindah karyawan. Selain itu stres kerja menjadi variabel mediator untuk hubungan yang dihipotesiskan.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Elci Meral *et al.* (2012), yang menguji dampak pemimpin etis, efektivitas pemimpin, dan stress kerja pada niat berpindah karyawan. Alasan mereplikasi penelitian ini karena pengaruh ketiga variabel tersebut masih jarang diteliti di kawasan Asia Tenggara, padahal ketiga variabel ini sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Objek yang digunakan dalam

penelitian ini adalah CV Rimba Sentosa Tawang Sari. Alasan memilih CV Rimba Sentosa Tawang Sari sebagai objek penelitian ini, karena CV Rimba Sentosa Tawang Sari yang bergerak pada bidang mebel ini, niat berpindah karyawannya cukup tinggi. Niat berpindah yang cukup tinggi tersebut memotivasi penulis untuk melakukan penelitian dengan meneliti pemimpin etis, efektivitas pemimpin sebagai variabel independen, stress kerja sebagai variabel mediasi dan niat berpindah karyawan sebagai variabel dependen.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh pemimpin etis pada niat berpindah karyawan

Rukmana, 2007 dalam Ebrahimi *et al.* (2016), mengemukakan bahwa pemimpin etis adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang, untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan pentingnya nilai-nilai moral. Pemimpin etis dianggap penting secara unik karena pengaruh para pemimpin terhadap perilaku organisasi dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja organisasi (Aronson, 2001; Kanungo, 2001; Trevino *et al.*, 2003 dalam Elci Meral *et al.*, 2012). Selain itu, kepemimpinan etis diyakini bisa mengarahkan dan membimbing anggota organisasi menuju tujuan dan sasaran, yang menguntungkan organisasi, anggotanya, pemangku kepentingan lainnya, dan masyarakat (Kanungo, 2001). Brown *et al.* (2005), menggambarkan pemimpin etis sebagai pemimpin yang jujur, dapat dipercaya, adil dan peduli. Pemimpin semacam itu membuat kebijakan dalam lingkungan kerja dengan berprinsip adil. Sejalan dengan Brown *et al.* 2005, penulis melihat perilaku adil dan bermoral dari para pemimpin sebagai komponen inti dari kepemimpinan etis, dan penulis memberi label pada komponen kepemimpinan etis ini, sebagai perhatian terhadap moralitas dan keadilan. Singkatnya, orang membedakan moralitas dan keadilan, klarifikasi peran etis dan pembagian kekuasaan sebagai komponen kepemimpinan etis di tempat kerja (De Hoogh dan Den Hartog, 2008 dalam Elci Meral *et al.* 2012). Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan, bahwa pemimpin etis berpengaruh negatif terhadap niat perpindahan karyawan (Elci Meral *et al.* 2012). Ikatan antara pemimpin etis dan karyawan yang baik, menciptakan lingkungan yang menyenangkan di tempat kerja. Hal ini menyebabkan komitmen yang lebih tinggi dan mengurangi niat berpindah karyawan (Mulki *et al.*, 2007 dalam Elci Meral *et al.* 2012). Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 1 : Pemimpin etis berpengaruh negatif pada niat berpindah karyawan.

2. Pengaruh efektivitas pemimpin pada niat berpindah karyawan

Efektivitas pemimpin adalah pemimpin yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik, memberi manfaat bagi organisasi, seperti menjaga reputasi organisasi dengan baik, selalu memotivasi bawahannya, meningkatkan keuntungan organisasi (Fazialdi, 2013). Kepemimpinan sangat penting dalam setiap organisasi, pemimpin yang baik akan menyebabkan kelancaran fungsi organisasi, karyawan termotivasi dan secara keseluruhan efektif dalam kinerja organisasi (Bus. *et al*,2015). Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elci Meral *et al.*, (2012), menunjukkan bahwa efektivitas pemimpin berpengaruh negatif pada niat perpindahan karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 2 : Efektivitas pemimpin berpengaruh negatif pada niat berpindah karyawan.

3. Pengaruh stress kerja pada niat berpindah karyawan

Handoko (2010), mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Gibson *et al.*, (2011), Stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan dari individu-individu dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan timbal balik, situasi atau peristiwa yang membutuhkan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja, sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Notoadmojo dalam Haryanti (2013) stress dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik, sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak bisa dihindari, yang dapat dilakukan adalah mengelola, mengatasi, atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* karyawan. Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap niat perpindahan karyawan. Elci Meral. *et al.*, (2012). Penelitian juga dilakukan oleh Andini Oktarini P. *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa stress kerja

berpengaruh positif terhadap niat perpindahan karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 3: Stress kerja berpengaruh positif pada niat berpindah karyawan.

4. Pengaruh pemimpin etis pada stress kerja

Brown *et al.* (2005), berpendapat bahwa pemimpin etis transparan dan terlibat dalam komunikasi terbuka, meningkatkan dan menghargai perilaku etis di kalangan bawahannya. Brown mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai "demonstrasi perilaku normatif yang sesuai aturan-aturan, melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan peningkatan perilaku semacam itu kepada bawahannya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan". Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Elci Meral *et al.*, (2012), menunjukkan bahwa pemimpin etis berpengaruh negatif pada stress kerja. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 4: Pemimpin etis berpengaruh negatif pada stress kerja.

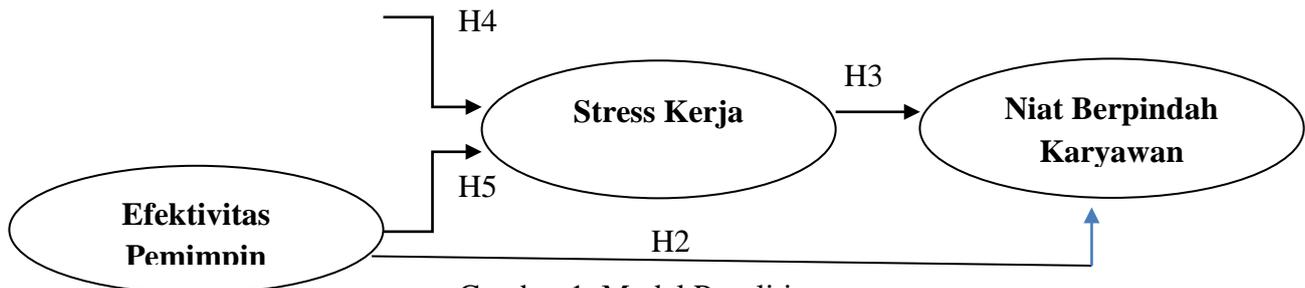
5. Pengaruh efektivitas pemimpin pada stress kerja

Pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi, pemimpin yang baik akan menyebabkan kelancaran fungsi-fungsi dalam organisasi, karyawan menjadi termotivasi dan secara keseluruhan efektif dalam kinerja organisasi (John & Chattopadhyay, 2015). Efektivitas pemimpin ditunjukkan dari profesionalisme seorang pemimpin yang sesuai dengan posisi dan eksistensi organisasinya, dimana pemimpin dituntut untuk menguasai berbagai aspek manajerial yang berkaitan dengan perilaku organisasinya, karena dengan memahami aspek manajerial tersebut dapat digunakan untuk menopang tugas utama pemimpin baik dalam berpikir secara konseptual, membina kreativitas, mewujudkan kondisi organisasi yang harmonis, maupun ketika dirinya mengintegrasikan antara aspek struktur, proses, teknologi dan manusia (Sujak, 2009). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Elci Meral *et al.* (2012) menunjukkan bahwa efektivitas pemimpin berpengaruh negatif pada stress kerja. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 5: Efektivitas pemimpin berpengaruh negatif pada stress kerja.

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk model penelitian sebagai berikut :





Gambar 1. Model Penelitian

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 180 karyawan di CV. Rimba Sentosa Tawang Sari, Sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Rimba Sentosa Tawang Sari sebanyak 115. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kemudahan (Sekaran & Bougie, 2009). Untuk teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis *SEM (structural equation modelling)*. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 150 dan hanya kembali 129 kuesioner, setelah dilihat ada 115 kuesioner yang lengkap dan layak untuk diolah.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	71	61.7
Perempuan	44	38.3
Usia		
18 tahun s/d 30 tahun	85	73.9
31 tahun s/d 40 tahun	25	21.7
41 tahun s/d 50 tahun	5	4.3
Masa Kerja		
6 bulan s/d 10 tahun	104	90.4
11 tahun s/d 20 tahun	9	7.8
21 tahun s/d 30 tahun	2	1.7
Pendidikan Terakhir		
SD	2	1.7
SMP	22	19.1
SMA/SMK	88	76.5
D3	3	2.6

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik, maka berikut ini akan disampaikan definisi operasional dari masing-masing variabel yang berkaitan dan akan dibahas dalam penelitian ini. Setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Efektivitas Pemimpin

Efektivitas pemimpin adalah pemimpin yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik dengan memberikan manfaat bagi organisasi seperti menjaga reputasi organisasi yang baik, selalu memotivasi bawahannya, meningkatkan keuntungan untuk organisasi, Fazialdi (2013). Pengukuran sikap dalam penelitian ini menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari Sener *et al.* (2012).

Stres Kerja

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu, Wijono (2006). Pengukuran sikap dalam penelitian ini menggunakan 6 item pernyataan yang diadopsi dari Sener *et al.* (2012).

Niat Berpindah Karyawan

Niat berpindah adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan berbagai alasan, diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Menurut Allen (2004), niat berpindah kerja merupakan keinginan berhenti dari suatu perusahaan dan pindah kerja ke perusahaan lain dengan alasan tertentu. Pengukuran sikap dalam penelitian ini menggunakan 3 item pernyataan yang diadopsi dari Sener *et al.* (2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan pada empat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu pemimpin etis, efektivitas pemimpin, stress kerja dan niat berpindah karyawan. Hasil uji validitas menunjukkan satu item yang tidak valid sehingga dihilangkan pada proses berikutnya, yaitu item pernyataan pemimpin etis dan stress kerja.

Uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* pemimpin etis sebesar 0,885, efektivitas pemimpin 0,845, stress kerja 0,837, niat berpindah karyawan 0,907.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan pengujian dengan pendekatan SEM, yaitu analisis kesesuaian model dan analisis koefisien jalur. Hasil dari masing-masing analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
 Hasil *Goodness-of-Fit* Model

<i>Goodness-of-fit indices</i>	<i>Cut-off value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	146,239	-
<i>Degrees of freedom</i>	Positif	139	Fit
<i>Probability level</i> (<i>p</i>)	$\geq 0,05$	0,320	Belum Memenuhi
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0$	1,052	Fit
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,888	Belum Memenuhi
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,848	Belum Memenuhi
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$	0,993	Fit
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,994	Fit
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,021	Fit

sehingga diperlukan indikator-indikator lainnya untuk menghasilkan suatu justifikasi yang pasti mengenai kesesuaian model (Ferdinand, 2006). Nilai CMIN/DF, TLI, CFI dan RMSEA dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik, sedangkan GFI dan AGFI dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kesesuaian yang kurang baik.

Analisis *Regression Weights*

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian pemimpin etis, efektivitas pemimpin sebagai variabel independen, stress kerja sebagai variabel mediasi, dan niat berpindah karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 3.
Regression Weights

		<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
Stress kerja	<--- Pemimpin etis	,059	,165	,357	,721
Stress kerja	<--- Efektivitas	,090	,098	,917	,359

			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
Niat berpindah	<---	pemimpin Efektivitas pemimpin	,303	,116	2,600	,009
Niat berpindah	<---	Pemimpin etis	,066	,191	,344	,731
Niat berpindah	<---	Stress kerja	,055	,119	,460	,645

Hasilnya untuk pengaruh pemimpin etis terhadap niat berpindah karyawan, memiliki hasil yang tidak signifikan yaitu 0,731, maka H1 tidak didukung. Pengaruh efektivitas pemimpin terhadap niat berpindah karyawan, memiliki hasil yang signifikan yaitu 0,009, maka H2 didukung. Pengaruh stress kerja terhadap niat berpindah karyawan, memiliki hasil yang tidak signifikan yaitu 0,645, maka H3 tidak didukung. Pengaruh pemimpin etis terhadap stress kerja, memiliki hasil yang tidak signifikan yaitu 0,721, maka H4 tidak didukung. Pengaruh efektivitas pemimpin terhadap stress kerja, memiliki hasil yang tidak signifikan yaitu 0,359, maka H5 tidak didukung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemimpin Etis pada Niat Berpindah Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin etis tidak berpengaruh pada niat berpindah karyawan. Dalam organisasi ini pemimpin yang bermoral tidak mempengaruhi niat berpindah karyawan, mungkin dikarenakan kurang adanya kedekatan antara pemimpin dengan bawahannya, sehingga karyawan kurang paham dan peduli dengan sikap moral pemimpinnya, kemungkinan lain karyawan hanya berfikir untuk bekerja saja kemudian mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tanpa memikirkan hal tersebut. Oleh karena itu pemimpin yang etis ataupun pemimpin yang tidak etis, tidak akan mempengaruhi niat berpindah karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elci Meral., et al. (2012) bahwa pemimpin etis tidak berpengaruh pada niat berpindah karyawan.

2. Pengaruh Efektivitas Pemimpin pada Niat Berpindah Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pemimpin, berpengaruh pada niat berpindah karyawan. Pada CV Rimba Sentosa Tawang Sari, pemimpin yang dapat menentukan tujuan organisasi dengan tepat, mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin yang mampu menjaga reputasi perusahaan dengan baik dan mampu meningkatkan keuntungan perusahaan, akan mengurangi niat berpindah karyawan. Sebaliknya,

pemimpin yang tidak dapat menentukan tujuan organisasi dengan tepat, tidak dapat menggerakkan bawahannya, tidak dapat memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta pemimpin yang tidak mampu menjaga reputasi perusahaan dengan baik dan tidak mampu meningkatkan keuntungan perusahaan, akan meningkatkan niat berpindah karyawan. Hal tersebut mungkin dikarenakan para karyawan kurang percaya pada atasannya, dan beranggapan bahwa atasan yang tidak efektif akan menghambat keberlangsungan perusahaan, dan mengancam keberadaan para karyawan di perusahaan tersebut, dan pada akhirnya hal itu memicu timbulnya kekhawatiran akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), jika perusahaan mengalami penurunan omset atau keuntungan, sehingga kekhawatiran yang dirasakan oleh para karyawan tersebut akan mempengaruhi niat berpindah. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elci Mera *et al.* (2012), yang mengemukakan bahwa efektivitas pemimpin tidak berpengaruh pada niat berpindah karyawan.

3. Pengaruh Stress Kerja Pada Niat Berpindah Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh pada niat berpindah karyawan. Dalam organisasi ini adanya tidak ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut, tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena pentingnya pekerjaan tersebut bagi karyawan, karyawan merasa bahwa pekerjaannya itu adalah satu satunya yang bisa menghasilkan uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (tidak ada pekerjaan yang lain), mungkin juga karena gaji di CV Rimba Sentosa Tawang Sari, di atas rata-rata perusahaan di Tawang Sari, serta tidak pernah terlambat dalam pembayaran gaji, dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena itu, karyawan akan menyayangkan jika mereka keluar dari perusahaan, sehingga tinggi rendahnya stress kerja yang dirasakan karyawan, tidak akan mempengaruhi niat berpindah/keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elci Meral *et al.* (2012), yang mengungkapkan bahwa stres kerja mempengaruhi niat berpindah karyawan.

4. Pengaruh Pemimpin Etis pada Stres Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin etis tidak berpengaruh pada stress kerja. Pada CV Rimba Sentosa Tawang Sari, pemimpin yang bermoral tidak mempengaruhi stress kerja, mungkin dikarenakan kurang adanya kedekatan antara pemimpin dengan bawahan, sehingga karyawan kurang paham dan peduli

dengan sikap moral pemimpinnya, sehingga pemimpin etis tidak memberikan tuntutan yang berarti bagi karyawan. Kemungkinan lain karyawan bisa saja karyawan mengalami stres kerja, karena memiliki beban/tuntutan yang berat, dan bukan karena faktor dari pemimpin tapi dari pekerjaannya itu sendiri atau faktor lain dari luar perusahaan. Oleh karena itu, pada akhirnya pemimpin etis tidak mempengaruhi stress kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elci Meral *et al.* (2012), yang mengemukakan bahwa pemimpin etis tidak berpengaruh pada stress kerja.

5. Pengaruh Efektivitas Pemimpin pada Stress Kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa di CV Rimba Sentosa Tawang Sari, efektivitas pemimpin tidak berpengaruh pada stress kerja. Pemimpin yang mampu memotivasi bawahan serta mampu meningkatkan keuntungan perusahaan tidak mempengaruhi stress kerja, mungkin dikarenakan kurangnya waktu interaksi ataupun komunikasi yang dilakukan pemimpin pada bawahannya, sehingga karyawan kurang tahu dan peduli dengan efektivitas pemimpinnya, sehingga efektivitas pemimpin tidak memberikan tuntutan yang berarti bagi karyawan dan pada akhirnya efektivitas pemimpin tidak mempengaruhi stress kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elci Meral *et al.* (2012), yang mengemukakan bahwa efektivitas pemimpin tidak berpengaruh pada stress kerja.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel efektivitas pemimpin berpengaruh pada niat berpindah karyawan, sedangkan variabel pemimpin etis dan stress kerja tidak berpengaruh pada niat berpindah karyawan. Variabel pemimpin etis dan efektivitas pemimpin tidak berpengaruh pada stress kerja.

Dalam pelaksanaan penyebaran kuesioner terdapat keterbatasan untuk memperoleh informasi karena teknik penyebaran kuesioner tidak dapat diberikan secara langsung oleh responden yang bersangkutan, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui respon langsung dari responden. Hal ini karena dapat mengganggu kegiatan di perusahaan Rimba Sentosa Tawang Sari, maka kuesioner diserahkan kepada bagian *security*. Tempat yang digunakan untuk penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga terdapat keterbatasan dalam mengukur niat berpindah karyawan secara umum. Maka belum dapat digunakan sebagai acuan untuk mengukur tinggi rendahnya niat berpindah karyawan di perusahaan lain.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa untuk mengurangi niat berpindah karyawan dapat dilakukan dengan keefektivitasan pemimpin. Hal ini dapat dicapai antara lain dengan memotivasi bawahannya sehingga para karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, dan pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansar Muhamad, N. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kekompakan, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Pegawai. Banjarmasin: *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 6. No. 1 (2017) ISSN 2541-178X.
- Andini Putri, O., Sunuharyo Bambang, S., dan Utami Hamidah, N. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stress Kerja dan Niat Berpindah Karyawan. Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Angel Maudul. 2018. Pengaruh pemimpin etis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 3.
- Baskoro aditya. dan Wishnu Ludi, W. 2017. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu Malang. *Penataran* Vol 2 No. 2 (2017) hlm 119-126.
- Birol Baysaka, Müjdelén İ. Yenerb. 2015. The relationship between perceived leadership style and perceived stress on hospital employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 207 (2015) 79 – 89.
- Caesarani Christy Angelica. and Gede Riana. 2016. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Niat Berpindah Karyawan Pada Sari Segara Resort Villa dan SPA. *E-Jurnal Manajemen unud* Bali: Universitas Udayana (Unud).
- Hamid Reza Rezaei Kelidbari. et.al. 2016. The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 230 (2016) 463 – 470.
- Harmoko Heru Sulisty. 2014. Peran Kepemimpinan Etis dan Pemberdayaan Psikologi Terhadap Kepuasan Untuk Meningkatkan Kinerja Atlet PPLP Sulawesi Tenggara Universitas Islam Sultan Agung Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.15, No.2, Juli 2014 : 45 – 54.
- Herawati Jajuk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Yogyakarta. *E. Jurnal Manajemen*, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Iveta Ozolina-Ozola. 2014. The impact of human resource management practices on employee turnover. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 156 (2014) 223 – 226.
- Meral Elci et.al. 2012. The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on E The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012) 289 – 297.
- Meral Elçi. et.al. 2013. The Impacts Of Ethical Leadership On The Antisocial Behavior Of Employess: The Mediating Role Of Ethical Climate. *Journal of Global Strategic Management* | V. 7 | N. 2 | 2013-December | 57-66.
- Panagiotis Trivellasa et.al. 2013. The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 73 (2013) 718 – 726.
- Shukurat Moronke Bello. 2012. Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 11; June 2012.

- Sutanto Eddy, M. dan Gunawan Carin. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Surabaya*: Universitas Kristen Petra.
- Sukarja Rahmat. dan Machasin. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Riau: Universitas Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 270. No VII. 2015.
- Sumarjaya Bayu, M. dan Supartha I Wayan, G. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E. Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6, no.4, 2017: 1846-1876.
- Paripurna I Gede, D. et al. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Automall Kuta. Bali: *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 6 No.6 (2017).
- Ulman. J.B (2006) SEM, Reviewing the Basics and Moving Forward. *Jurnal Of Personality Assesment*, 87(1), 35-50.