

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan inklusif terhadap intensi keluar yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasional. Intensi keluar diukur dengan menggunakan instrumen dari Cole and Bruch's (2006). Sementara kepemimpinan inklusif diukur dengan menggunakan instrumen dari Carmeli *et al.* (2010). Dan komitmen organisasional diukur dengan menggunakan instrumen dari Meyer *et al.* (1993).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui metoda survey dengan menyebarkan kuesioner. Survei dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kuesioner *online* melalui *web Google Form* yang tautannya dikirimkan aplikasi *WhatsApp*. Penelitian ini menargetkan 100 responden yang merupakan karyawan tetap PT Bank XYZ dengan masa kerja minimal 2 tahun dan berusia antara 25 - 45 tahun. Dari 150 kuesioner yang disebar, kembali 116 kuesioner dan yang dapat dijadikan responden berjumlah 109 orang.

Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan pemodelan persamaan struktural *partial least squares*, sering disebut sebagai SEM-PLS (Hair *et al.*, 2019) untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel secara simultan. Pengujian ini untuk melihat apakah terdapat pengaruh langsung antara variabel kepemimpinan inklusif terhadap intensi keluar dan apakah komitmen organisasional berperan sebagai mediator secara penuh atau *partial*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan inklusif dan intensi keluar. (2) Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara kepemimpinan inklusif dan intensi keluar. Dengan sifat mediasinya adalah *partial*.

Kata kunci: *intensi keluar, kepemimpinan inklusif, komitmen organisasional, dan variabel pemediasi.*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of inclusive leadership variables on turnover intention mediated by organizational commitment variables. Outgoing intensity was measured using an instrument from Cole and Bruch's (2006). While inclusive leadership is measured by using instruments from Carmeli et al. (2010). And organizational commitment is measured by using instruments from Meyer et al (1993).

The data used in this research is primary data obtained through the survey method by distributing questionnaires. The survey is done with a method purposive sampling with a questionnaire online through Google Form web link is sent by the application WhatsApp. This research targets 100 respondents who are permanent employees of PT Bank XYZ with a minimum working experience of 2 years and aged between 25 - 45 years. From the 150 questionnaires distributed, 116 questionnaires were returned and 109 people could be used as respondents.

The data obtained was then processed using structural equation modeling partial least squares, often referred to as SEM-PLS (Hair et al, 2019) to explain the relationship between several variables simultaneously. This test is to see if there is a direct influence between inclusive leadership variables on intention to leave and whether organizational commitment acts as a mediator in full or partial. The results of this research show that: (1) There is a negative influence between inclusive leadership and intention to leave. (2) Organizational commitment mediates the influence between inclusive leadership and turnover intention. With the nature of mediation is partial.

Keywords: *turnover intention, inclusive leadership, organizational commitment, and mediating variable.*