

ABSTRAK

Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi apakah kepemimpinan otentik (*Authentic Leadership*) dalam industri perhotelan berdampak pada niat turnover karyawan (*Turnover Intention*); dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan otentik pada kringinan untuk keluar dari karyawan melalui komitmen afektif (*Affective Commitment*). Para penulis menguji sampel dari 124 karyawan di industri perhotelan di Yogyakarta, pada gagasan bahwa kepemimpinan otentik meningkatkan AC yang pada gilirannya menurunkan TI. Para peserta diminta untuk menilai gaya kepemimpinan manajer dan kualitas perilaku kepemimpinan mereka. Hasil analisis regresi memberikan dukungan untuk efek negatif dari kepemimpinan otentik pada niat turnover karyawan di industri hotel, dan menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi sebagian dan mengurangi niat turnover karyawan. Temuan dalam penelitian ini bermanfaat bagi manajer, manajer sumber daya manusia, dan organisasi secara keseluruhan. Praktisi yang ingin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan bertujuan untuk mengurangi niat turnover karyawan dapat melakukannya dengan menambah kualitas kepemimpinan otentik para manajer. Orisinalitas / nilai - Hasil penelitian ini menunjukkan berbagai kontribusi teoritis yang signifikan serta kepemimpinan kritis dan implikasi organisasi. Efek kepemimpinan otentik diuji secara empiris pada komitmen afektif karyawan dan dampak komitmen afektif tersebut pada niat turnover karyawan.

Kata Kunci: Authentic Leadership, Affective Commitment, Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this paper is to explore whether authentic leadership in hotel industry have an impact on employees' turnover intention (TI); and the indirect effect of authentic leadership on employees' TI via affective commitment (AC). The authors tested a sample of 124 employees in hotel industry in Yogyakarta, on the idea that authentic leadership increases AC which in turn decreases TI. The participants were asked to rate the manager's leadership style and the quality of their leadership behavior. Results of regression analysis provide support for the negative effect of authentic leadership on employees' turnover intention in the hotel industry, and suggest that affective commitment partially mediates and reduced turnover intention of the employees. The findings in the present study is useful to managers, human resource managers, and organizations as a whole. Practitioners looking to increase employee commitment towards the organization and aims to decrease employee turnover intention can do so by augmenting the authentic leadership qualities of managers. Originality/value – The results of this study suggests a variety of significant theoretical contributions as well as critical leadership and organizational implications. The effects of authentic leadership were empirically tested on employees' affective commitment and the effects of that affective commitment on employees' turnover intention.

Keywords: Authentic Leadership, Affective Commitment, Turnover Intention