

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Berdasarkan teori yang ada, penulis menggunakan acuan dari Brown (2007) sebagai teori utama yang menyatakan bahwa kepemimpinan etis sebagai mereka yang membantu mengarahkan organisasi ke arah yang benar dengan melakukan aktivitas yang dianggap sesuai secara normatif dan benar secara moral oleh masyarakat. Brown (2007) mengidentifikasi pemimpin etis sebagai mereka yang membantu mengarahkan organisasi ke arah yang benar dengan melakukan aktivitas yang dianggap sesuai secara normatif dan benar secara moral oleh masyarakat (Brown et al., 2005; Mendonca & Kanungo, 2007) dalam (W et al. 2016).

Berdasarkan teori yang ada, penulis menggunakan acuan dari Grandey (2000) sebagai teori utama yang menyatakan bahwa kepemimpinan emosional mengacu pada pengelolaan emosi pengikut dengan menunjukkan pemahaman, pertimbangan, dan rasa hormat terhadap perasaan dan kebutuhan mereka. Menurut Humphrey (2002), menyatakan bahwa fungsi utama kepemimpinan adalah mengelola emosi anggota kelompok. Kepemimpinan emosional mengacu pada pengelolaan emosi pengikut dengan menunjukkan pemahaman, pertimbangan, dan rasa hormat terhadap perasaan dan kebutuhan mereka (Grandey, 2000). Seperti yang dinyatakan Humphrey (2002), “fungsi utama kepemimpinan adalah mengelola emosi anggota kelompok” (hal. 498), yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan membantu membangun hubungan saling percaya dan bermakna antara pemimpin dan pengikut (Loerakker dan van Winden, 2017) dalam (Grandey 2000).

Berdasarkan teori yang ada, penulis menggunakan acuan dari Pinder (1998) sebagai teori utama yang menyatakan bahwa motivasi karyawan sebagai seperangkat kekuatan energi yang berasal dari kedua hal yaitu di dalam dan

luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Björklund 2001).

Berdasarkan teori yang ada, penulis menggunakan acuan dari Katz (1964) sebagai teori utama yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah konstruksi yang luas dan kompleks yang terdiri dari dua hal yang berbeda secara mendasar aspek, yaitu, kinerja pekerjaan dalam peran yang diamanatkan oleh suatu organisasi, dan perilaku kerja inovatif yang lebih spontan (Janssen dan Van Yperen 2004).

Berdasarkan teori yang ada, penulis menggunakan acuan dari Koh dan Goh (1995) dalam Brown et al., (2009) sebagai teori utama yang menyatakan bahwa niat berhenti karyawan merupakan kekhawatiran utama bagi para manajer baik di sektor swasta maupun public sektor, karena dampak buruk pada organisasi dalam hal perekrutan, biaya pelatihan, penurunan produktivitas, dan semangat kerja (Koh dan Goh 1995).

2.1.2 Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis telah dikonseptualisasikan dalam berbagai cara. Menurut Shakeel et al. (2019), kepemimpinan etis didefinisikan sebagai peragaan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Ouakouak dan Zaitouni (2020), kepemimpinan etis mengacu pada pemimpin yang menciptakan lingkungan organisasi yang menantang karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang memungkinkan mereka mencapai tujuan, sekaligus memastikan bahwa kemampuan karyawan konsisten dengan nilai-nilai moral.

Kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang beretika menjadi sangat penting. Menurut Hanaysha et al. (2022), kepemimpinan etis adalah peragaan perilaku yang dapat diterima secara normatif melalui aktivitas pribadi dan

hubungan interpersonal yang dekat, dan kemajuan perilaku tersebut kepada para pengikutnya melalui komunikasi dua arah, dukungan, dan pengambilan keputusan.

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan etis menyiratkan dua peran utama seorang pemimpin yang beretika, orang yang bermoral dan manajer yang bermoral. Peran sebagai pribadi yang bermoral mengacu pada nilai-nilai etika yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, sedangkan manajer yang bermoral mengacu pada kegiatan yang dilakukan pemimpin untuk menanamkan nilai-nilai etika tersebut kepada para pengikutnya. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan di Koperasi Clap Maju Bersama.

2.1.3 Kepemimpinan Emosional

Menurut Ouakouak dan Zaitouni (2020), kepemimpinan emosional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang mengacu pada pengelolaan emosi pengikut dan karyawan dalam suatu organisasi dengan menunjukkan pemahaman, pertimbangan, dan rasa hormat terhadap emosi dan kebutuhan mereka.

Menurut Loughran (2021), aspek-aspek kepemimpinan emosional yang meliputi: sifat-sifat kepemimpinan dan emosi; emosi dan proses kepemimpinan; emosi dan persepsi kepemimpinan; dan, kepemimpinan, emosi dan kinerja. Empati merupakan hal yang penting dalam bagaimana kepemimpinan emosional dapat dikenali, ditampilkan, dan diberlakukan

Berdasarkan teori di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan emosional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang menekankan pada pemahaman, pertimbangan, dan penghargaan terhadap perasaan dan emosi karyawan. Jenis kepemimpinan ini meningkatkan kepercayaan karyawan. Penulis menggunakan teori tersebut sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan emosional terhadap motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan di Koperasi Clap Maju Bersama.

2.1.4 Motivasi Karyawan

Menurut Ouakouak dan Zaitouni (2020), Motivasi karyawan adalah kesediaan anggota organisasi untuk berinvestasi sepenuhnya dalam pekerjaannya dan merupakan serangkaian perilaku yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bertindak sejalan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2020) dalam De Sousa Sabbagha et al. (2018), motivasi karyawan didefinisikan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan upaya atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan tindakan tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu karyawan. Upaya karyawan dicirikan oleh tiga komponen berikut:

1. Arah upaya

Karyawan dapat memilih di antara berbagai alternatif untuk mencapai tujuannya. Arah upaya berkaitan dengan alternatif yang mendasari perilaku kerja aktualnya.

2. Kekuatan upaya

Komponen ini menentukan tingkat komitmen karyawan dalam mengejar alternatif yang dipilih. Kekuatan upaya dapat bervariasi dari tingkat yang rendah sampai tingkat yang tinggi.

3. Kegigihan upaya

Jika tindakan karyawan melibatkan hambatan, muncul pertanyaan mengenai seberapa besar karyawan tersebut mematuhi perilakunya. Kegigihan upaya mencerminkan upayanya untuk secara ambisius mematuhi perilakunya selama waktu tertentu. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Koperasi Clap Maju Bersama.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Ijigu et al. (2022), prestasi kerja pegawai mengacu pada konsep multidimensi yang mencerminkan seluruh perilaku atau tindakan individu yang

diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak ahli menggambarkan kinerja karyawan dengan cara yang berbeda-beda. Misalnya, konsep kinerja karyawan yang mencakup kinerja dalam peran, kinerja adaptif, dan perilaku kewargaan organisasi yang mengukur kinerja peran ekstra. Sehingga terjadi tumpang tindih dan inkonsistensi dalam mengkonsep kinerja pegawai.

Santos et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan digambarkan sebagai kemampuan maksimal seorang karyawan dalam menyelesaikan seluruh tugas dalam pekerjaannya dan mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi kerja para pegawai dalam organisasi/perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Johari et al. (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman dan fungsi karyawan di tempat kerja. Berfungsinya karyawan secara efektif terjadi ketika mereka merasakan kepuasan dan situasi positif di tempat kerja mereka. Kondisi ini akan meningkatkan tingkat kesejahteraan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang prima. Kesejahteraan karyawan ditingkatkan ketika suatu pekerjaan memiliki atribut eksternal dan internal. Meskipun ketersediaan uang, keamanan fisik, dan posisi sosial yang berharga merupakan atribut eksternal, peluang untuk mengendalikan diri, peluang untuk menggunakan keterampilan, dan kontak dengan orang lain merupakan karakteristik internal suatu pekerjaan.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu organisasi karena jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerjanya bagus maka perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya lingkungan kerja perusahaan tersebut. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap niat berhenti keluar pada karyawan di Koperasi Clap Maju Bersama.

2.1.6 Niat Berhenti Karyawan

Niat berhenti karyawan merupakan permasalahan serius dan mendesak yang tampaknya dihadapi oleh sebagian besar, jika tidak semua, organisasi pada satu waktu atau lainnya. Menurut Bellairs et al. (2014), salah satu penelitian utama yang mendokumentasikan tanggapan karyawan terhadap berbagai kebijakan organisasi adalah keadilan organisasi. Hal ini terutama dipisahkan menjadi dua kategori, keadilan distributif dan keadilan prosedural, dan menggambarkan persepsi keadilan yang dimiliki karyawan di tempat kerja. Individu yang secara langsung terkena dampak ketidakadilan mungkin menunjukkan gejala dan perilaku negatif. Beberapa karyawan mungkin melakukan pembalasan melalui perilaku retribusi seperti agresi, tindakan tidak etis, atau penarikan diri.

Sedangkan Treglown et al. (2018) menyatakan bahwa niat berhenti sukarela dapat berarti karyawan yang cakap dan kompeten keluar dari organisasi untuk bekerja di tempat lain. Hal ini memiliki implikasi serius bagi keberhasilan organisasi dan terbukti terkait dengan penurunan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan pendapatan di masa depan, dan penurunan kepuasan pelanggan. Lebih jauh lagi, niat berhenti pekerja dapat mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan keahlian penting mengenai pekerjaan serta kemungkinan penurunan semangat kerja karena tingginya tingkat frustrasi akibat ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan. Niat untuk berhenti adalah bagian terakhir dalam proses pengambilan keputusan.

Jalali et al. (2020) mengatakan bahwa hubungan antara penyebab stres kerja lainnya dan niat untuk berhenti telah diteliti dalam penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan industri konstruksi. Namun, pengaruh faktor intimidasi di tempat kerja pada manajer yang mengarah pada niat untuk berhenti di tempat kerja di industri lain, seperti layanan kesehatan dan perbankan.

Menurut Fitriana dan Arjanggi (2020), terdapat aspek-aspek intensitas *turnover* yang terdiri dari:

1. Tingkat komitmen, merupakan suatu keyakinan individu terhadap perusahaan ditempat dia bekerja. Tingkat komitmen berasal dari dalam diri individu sendiri.
2. Kepuasan kerja merupakan bentuk kepuasan pada diri karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan mencakup segala hal yang dirasakan sesuai tidaknya dengan yang diinginkan oleh karyawan. Aspek ini juga melihat seberapa besar keinginan karyawan untuk memahami nilai-nilai perusahaan yang kemudian dipraktekkan dalam pekerjaan.
3. Dukungan dari manajemen, dukungan tersebut biasanya berupa arahan yang jelas dari atasan, atasan mampu memberikan pemahaman mengenai standar dan tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan mereka, atasan mendukung pengelolaan pekerjaan dari karyawan, pemberian pelatihan yang memadai, menyediakan peralatan-peralatan yang berkualitas untuk menjalankan pekerjaan karyawan, serta pemberian informasi terkait kinerja perusahaan serta pemberian informasi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah dan mendapatkan dukungan pemimpin atau atasan mendapatkan arahan dan bimbingan yang jelas dari atasan.
4. Perkembangan karir aspek ini melihat sejauh mana tingkat kepuasan karyawan terkait pengembangan karir mereka. Karyawan merasa berkembang dan lebih maju berada di perusahaan tersebut serta perusahaan memfasilitasi kemajuan karir karyawan.
5. Peningkatan kerja peningkatan kerja berisi kondisi kerja dan perbaikan atau pembenahan yang ada di perusahaan. Kondisi ditempat kerja yang dapat mempengaruhi intensitas karyawan untuk pindah dari tempat kerja. Selain kondisi kerja, pembenahan yang dilakukan perusahaan setelah survei kinerja dilakukan juga dapat mempengaruhi intensitas karyawan untuk pindah atau bertahan di tempat kerja.

- H2c : Motivasi karyawan menjadi mediasi antara Kepemimpinan Emosional dan Kinerja Karyawan.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Kinerja Karyawan berpengaruh negatif terhadap Niat Berhenti Karyawan.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Niat Berhenti Karyawan

Ouakouak dan Zaitouni (2020) mengatakan kebutuhan akan keterhubungan mencerminkan sejauh mana orang merasakan hubungan sosial dan rasa memiliki terhadap orang lain. Kepemimpinan etis menunjukkan empati, rasa melayani orang lain dengan tetap menghormati martabat mereka, yang semuanya diperlukan untuk menjalin hubungan. Kebutuhan psikologis bawaan karyawan akan lebih mungkin terpenuhi jika mereka dibimbing oleh kepemimpinan etis yang mengedepankan kepercayaan dan rasa hormat yang tulus dalam hubungan mereka dengan karyawan.

Kepemimpinan etis mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan seperti perilaku organisasi, komitmen, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Meskipun proses motivasi yang mendasari efek ini masih belum jelas, tujuannya adalah untuk menentukan apakah kepemimpinan etis dapat membentuk hasil positif karyawan melalui motivasi (teori makro penggunaan motivasi manusia). Menghasilkan motivasi intrinsik dengan kualitas tertinggi berdasarkan tiga kebutuhan psikologis bawaan: kompetensi, otonomi, dan keterhubungan Ouakouak dan Zaitouni (2020).

Shakeel et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan etis didefinisikan sebagai peragaan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kepemimpinan etis mempertahankan motivasi intrinsik melalui perasaan kepedulian, keamanan, dan koneksi dengan

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, membuat keputusan sendiri, dan berinteraksi serta bersosialisasi dengan pemimpin mereka. Maka, hipotesis yang diajukan adalah

H1a: Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ouakouak dan Zaitouni (2020), kepemimpinan etis dianggap sebagai model perilaku etis dan moral karena menunjukkan standar moral yang tinggi yang menciptakan iklim etika yang baik di tempat kerja yang membantu karyawan menangani berbagai masalah terkait tempat kerja. Beberapa penelitian tingkat individu dan tim menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan etis membantu karyawan meningkatkan tugas individu dan kinerja kelompok mereka.

Ijigu et al. (2022) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai mengacu pada konsep multidimensi yang mencerminkan seluruh perilaku etis atau tindakan pemimpin yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan etis dapat meningkatkan motivasi karyawan, karyawan yang termotivasi pastinya akan menampilkan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah

H1b: Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1c: Motivasi Karyawan menjadi mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Emosional terhadap Motivasi Karyawan

Ouakouak dan Zaitouni (2020) menyatakan bahwa pemimpin yang cerdas secara emosional mampu secara efektif memantau perasaan dan emosi mereka sendiri serta orang lain. Hal ini memudahkan karyawan untuk

menunjukkan empati dan menciptakan lingkungan kerja yang membina dan mendorong karyawan. Selain itu, kepemimpinan emosional memiliki keterampilan sosial yang lebih baik dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan.

Penelitian tentang kepemimpinan emosional dan efektivitasnya memberikan semakin banyak bukti bahwa kepemimpinan emosional berpengaruh dan berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif dan hasil positif dari pengikut. Studi ini memberikan wawasan tentang mekanisme emosional yang digunakan pemimpin untuk memotivasi pengikutnya. Perkembangan terkini dalam teori kepemimpinan telah menekankan pentingnya emosi pemimpin dan terus menunjukkan bahwa cara efektif bagi pemimpin untuk membentuk motivasi pengikut adalah dengan membangkitkan emosi positif dalam diri mereka. Maka, hipotesis yang diajukan adalah

H2a: Kepemimpinan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin yang sadar akan emosinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memusatkan perhatian karyawan pada pencapaian tujuan kinerja. Ketika pemimpin mengendalikan emosinya, mereka dapat membangun tingkat kepercayaan yang tinggi di lingkungan kerja. Pemimpin harus menciptakan lingkungan yang stabil, mengevaluasi upaya pengikut, menunjuk ahli, dan memajukan misi komunitas. Hubungan seorang pemimpin dengan pengikutnya ditentukan oleh respon pemimpin terhadap sikap dan tindakan pengikutnya. Selain itu, pengikut juga mengevaluasi komposisi aset dan dukungan pemimpin. Karyawan mengaitkan hasil perilaku positif dengan hubungan sosial yang positif. Otoritas moral membina hubungan sosial dan memfasilitasi pertukaran aset yang diperlukan untuk mencapai kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah

H2b: Kepemimpinan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H2c: Motivasi karyawan menjadi mediasi antara kepemimpinan emosional dan kinerja karyawan

2.3.5 Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ouakouak dan Zaitouni (2020) mengatakan bahwa profesional manajemen mempunyai kepentingan dalam memahami apa yang membuat pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Berbagai pertimbangan membedakan inspirasi ekspresif sebagai hal yang penting untuk memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi suatu perusahaan. Ketika kebutuhan psikologis individu akan kemandirian, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi, motivasi secara alami berkembang, yang terwujud dalam pelaksanaan, keuletan, dan imajinasi yang diperluas. Selain itu, perwakilan dengan tingkat inspirasi perwakilan (inspirasi alami) yang lebih tinggi cenderung mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah

H3: Motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Niat Berhenti Karyawan

Jalali et al. (2020) menyatakan bahwa hubungan antara penyebab stres kerja lainnya dan niat untuk berhenti telah diteliti dalam penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan industri konstruksi. Namun, pengaruh faktor intimidasi di tempat kerja pada manajer yang mengarah pada niat untuk berhenti.

Treglown et al. (2018) mengatakan niat berhenti sukarela dapat berarti karyawan yang cakap dan kompeten keluar dari organisasi untuk bekerja di tempat lain. Hal ini memiliki implikasi serius bagi keberhasilan organisasi dan terbukti terkait dengan penurunan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan pendapatan di masa depan, dan penurunan kepuasan pelanggan. Lebih jauh lagi,

niat berhenti karyawan dapat mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan keahlian penting mengenai pekerjaan serta kemungkinan penurunan semangat kerja karena tingginya tingkat frustrasi akibat ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan. Niat untuk berhenti adalah bagian terakhir dalam proses pengambilan keputusan. Maka, hipotesis yang diajukan adalah

H4: Kinerja Karyawan berpengaruh negatif terhadap niat berhenti bekerja


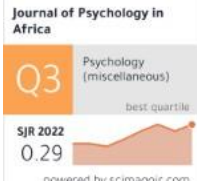
Novelty pada penelitian ini terletak pada H4. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa H4 berpengaruh negatif. Sedangkan pada penelitian terdahulu H4 tidak lah memiliki pengaruh terhadap niat berhenti karyawan.





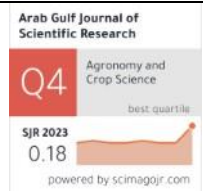

2.4 Penelitian Terdahulu


Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian	Kualifikasi Jurnal
1	Ouakouak et al., (2020)	<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	<i>Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations: Does employee motivation play a role?</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>ethical leadership</i> dan <i>emotional leadership</i> meningkatkan <i>employee motivation</i> . Selanjutnya, <i>employee motivation</i> memiliki dampak positif terhadap <i>job performance</i> . Hasilnya juga menunjukkan bahwa <i>job performance</i> memberikan efek negatif pada <i>quitting intention</i> . Minat di sektor swasta memoderasi hubungan <i>job performance</i> dan <i>quitting intention</i> .	Sebagai jurnal utama dan landasan teori untuk variabel kepemimpinan etis, kepemimpinan emosional, motivasi karyawan, kinerja karyawan, dan niat berhenti karyawan.	
2	Shakeel et al., (2019)	<i>Public Integrity, Taylor and Franics Group</i>	<i>Ethical Leadership as Process: A Conceptual Proposition</i>	Penelitian ini menyerukan penelitian di masa depan untuk menguji asumsi ini secara empiris, mengeksplorasi faktor-faktor pendahulu, dan mempelajari berbagai pemimpin yang secara historis penting melalui tindakan dan keputusan	Sebagai landasan teori variabel kepemimpinan etis	

				mereka untuk menguji apakah mereka mengikuti jalur pengembangan kepemimpinan sesuai dengan model yang diusulkan.		
3	John Loughran, (2020)	<i>Journal of Educational Administration and History, Taylor and Franics Group</i>	<i>Understanding self as a leader: emotional leadership and what it means for practice</i>	Makalah ini dieksplorasi melalui sejumlah prinsip yang dapat dilihat sebagai dasar dari proses dan praktik yang memberi informasi bagaimana menjadi seorang pemimpin dapat ditafsirkan dan diterapkan melalui lensa kepemimpinan emosional.	Sebagai landasan teori variabel kepemimpinan emosional	
4	Sabbagha et al., (2018)	<i>Journal of Psychology in Africa</i>	<i>Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction</i>	Mengingat bahwa kepuasan dan motivasi kerja memprediksi retensi karyawan, memotivasi karyawan dapat menjadi strategi untuk mencegah niat berhenti karyawan. Dengan demikian, kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan penting untuk organisasi	Sebagai landasan teori variabel motivasi karyawan.	

5	Ijigu et al., (2022)	<i>Cogent Business & Management</i>	<i>The mediating role of employee ambidexterity in the relationship between high-performance work system and employee work performance: An empirical evidence from ethio-telecom</i>	Penelitian ini memiliki implikasi manajemen yang penting bagi <i>Ethio Telecom</i> . hasil penelitian ini mengatakan bahwa kegiatan eksploitasi dan eksplorasi karyawan memainkan peran penting dalam mengatur interaksi antara HPWS dan kinerja karyawan, perhatian yang sama harus diberikan pada sistem kerja berkinerja tinggi dan ambidexterity karyawan yang juga berkontribusi pada kinerja karyawan.	Sebagai landasan teori variabel kinerja karyawan.	 <p>Cogent Business and Management Q2 Accounting best quartile SJQR 2022 0.52 powered by scimagojr.com</p>
6	Santos et al., (2018)	<i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>	<i>Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological Capital on individual performance in Brazil</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif simultan yang signifikan dari modal budaya, sosial dan psikologis terhadap prestasi kerja individu. Hasilnya menunjukkan bahwa modal budaya, psikologis, dan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan 57 persen kinerja individu responden, dengan modal psikologis sebagai pendorong yang dominan. Penulis juga menemukan bahwa modal budaya	Sebagai landasan teori variabel kinerja karyawan.	 <p>International Journal of Productivity and... Q2 Business, Management and Accounting... best quartile SJQR 2020 0.42 powered by scimagojr.com</p>

				setidaknya sama pentingnya dengan pendorong kinerja pekerjaan individu sebagai modal sosial.		
7	Hanaysha et al. (2022)	<i>Arab Gulf Journal of Scientific Research</i>	<i>Direct and indirect effects of servant and ethical leadership styles on employee creativity: mediating role of organizational citizenship behavior</i>	<p>Hasil penelitian menegaskan bahwa OCB memiliki dampak positif terhadap kreativitas karyawan. Selain itu, temuan mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang etis berpengaruh positif terhadap OCB dan kreativitas karyawan.</p> <p>Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki dampak positif yang signifikan terhadap OCB dan kreativitas karyawan. Akhirnya, temuan mengungkapkan bahwa OCB sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan beretika dan kreativitas karyawan.</p> <p>kreativitas karyawan.</p>	Sebagai landasan teori variabel kepemimpinan etis.	 <p>Arab Gulf Journal of Scientific Research Q4 Agronomy and Crop Science best quartile SJR 2023 0.18 powered by scimagojr.com</p>
8	Al Araimi, (2018)	<i>Journal of Public Budgeting,</i>	<i>Exploratory Study on Employees' Motivation</i>	Studi eksplorasi ini menjelaskan pentingnya hubungan antara karyawan dengan rekan kerja mereka terhadap motivasi mereka dan hubungan	Sebagai landasan teori variabel motivasi karyawan.	 <p>Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial... Q1 Business, Management and Accounting... best quartile SJR 2023 0.83</p>

		<i>Accounting & Financial Management</i>	<i>in the Omani Private Banking Sector</i>	antara gaji karyawan dengan motivasi mereka. Studi ini menemukan bahwa kedua variabel ini merupakan prediktor yang signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan.		
9	Alomran et al. (2022)	<i>Cogent Social Business</i>	<i>Do external corporate social responsibility activities related to the local community during COVID-19 increase employees' job performance? Evidence from hospitality and tourism establishments at Hail city, KSA</i>	Hasil PLS-SEM menunjukkan bahwa efek langsung pada kinerja pekerjaan dari inisiatif yang berkaitan dengan kesadaran, amal, dan dukungan terhadap proyek-proyek dasar adalah signifikan. Studi ini menambah literatur CSR dengan menunjukkan mekanisme berurutan di mana persepsi karyawan terhadap ECSR mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Penelitian ini dilakukan untuk pertama kalinya di kota Hail, sehingga menjadikannya unik.	Sebagai landasan teori variabel kerja karyawan.	 <p>Cogent Social Sciences SJR 2023 0.38 best quartile powered by scimagojr.com</p>
10	Jalali et al., (2020)	<i>Built Environment Project and</i>	<i>Factors that trigger bullying amongst subcontractors toward</i>	Studi ini menemukan tiga faktor signifikan (kepemimpinan kontraktor utama, budaya konstruksi, organisasi kerja dan desain pekerjaan) yang menunjukkan efek positif pada	Sebagai landasan teori variabel niat berhenti karyawan.	 <p>Built Environment Project and Asset Management SJR 2020 0.34 best quartile powered by scimagojr.com</p>

		<i>Asset Management</i>	<i>intention to quit in the construction projects</i>	intimidasi di tempat kerja di antara subkontraktor manajer terhadap niat untuk berhenti. Hasil studi dapat menjadi arahan bagi pengambil kebijakan untuk mengurangi bullying di lingkungan proyek konstruksi.		
11	Treglown et al. (2018)	<i>PLoS ONE</i>	<i>Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: A moderation and mediation model.</i>	Pemodelan Persamaan Struktural mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran mediasi dan moderasi pada kepribadian gelap dan niat untuk berhenti. Implikasi teoritis dari peran kepribadian dalam persepsi dukungan organisasi dan niat untuk berhenti dibahas.	Sebagai landasan teori variabel niat berhenti karyawan.	<p>PLoS ONE Q1 Multidisciplinary best quartile SJR 2023 0.84 powered by scimagojr.com</p>
12	Schyns dan Meindl (2016)	<i>Advances in Global Leadership</i>	<i>Emotionalizing Leadership in a Cross-Cultural Context</i>	Dalam makalah ini, penulis mengeksplorasi pekerjaan emosi kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai kebutuhan untuk mengelola emosi diri sendiri dan mempengaruhi emosi orang lain.	Sebagai landasan teori variabel kepemimpinan emosional.	<p>Advances in Global Leadership Not yet assigned quartile SJR 2023 0 powered by scimagojr.com</p>

13	Brown dan Chikeleze (2020)	<i>Journal of Leadership Education</i>	<i>A New Conceptual Model: Integrating Ethical Leadership into the Assess, Challenge and Support (ACS) Model of Leader Development</i>	Makalah ini membahas perlunya fokus yang berkelanjutan pada kepemimpinan yang beretika dan pentingnya serta manfaat dari pengembangan kepemimpinan yang beretika. Kami mengusulkan untuk mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan beretika, yang menggunakan teori pengembangan kognitif, ke dalam model pengembangan pemimpin <i>Assess, Challenge, and Support (ACS)</i> dari <i>Center for Creative Leadership</i> untuk membantu mengatasi kegagalan pengembangan pemimpin beretika yang terus berlanjut.	Sebagai landasan teori variabel kepemimpinan etis.	
14	Schermerhorn (2010)	<i>Wiley</i>	<i>Introduction to Management</i>	Istilah motivasi digunakan dalam teori manajemen untuk menggambarkan kekuatan dalam diri individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja. Sederhananya, orang yang sangat termotivasi akan bekerja keras dalam suatu	Sebagai landasan teori variabel motivasi karyawan.	

				<p>pekerjaan: orang yang tidak termotivasi tidak akan bekerja keras. Seorang manajer yang memimpin melalui motivasi melakukannya dengan menciptakan kondisi di mana orang lain merasa terinspirasi secara konsisten untuk bekerja keras.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Diolah, 2024

