

**PENGARUH *ETHICAL LEADERSHIP*, *DESPOTIC LEADERSHIP*,  
*NARCISSISTIC LEADERSHIP*, *AFFECTIVE COMMITMENT* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. ELANG PANGAREP  
INDONESIA**

**Muhammad Falah Saefuddin<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2</sup> Rehan Putra Dharmawan<sup>2</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti  
Email : muhammad022002001045@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id,  
rehan022002001@std.trisakti.ac.id

**Abstrak**

Perusahaan yang berbasis di sektor perdagangan khususnya di bidang digitalisasi harus dapat mengikuti perkembangan teknologi yang berkembang cepat dengan harapan karyawannya dituntut dapat memaksimalkan keahliannya dalam penggunaan teknologi. Tetapi, tuntutan yang berlebih terhadap karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan karena akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Ethical Leadership*, *Despotic Leadership*, *Narcissistic Leadership*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* di PT. Elang Pangarep Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa uji hipotesis untuk membuktikan pengaruh *Ethical Leadership*, *Despotic Leadership*, *Narcissistic Leadership*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* di PT. Elang Pangarep Indonesia. Data yang digunakan bersifat *cross-sectional*, dikumpulkan satu kali pada individu sebagai unit analisis, yaitu karyawan dari PT Elang Pangarep Indonesia, PT Elang Pixiu, dan PT Ezy Pulsa, menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *Ethical Leadership*, *Despotic Leadership*, *Narcissistic Leadership*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* di PT Elang Pangarep Indonesia dan anak perusahaannya. Implikasi manajerial dari penelitian ini memberikan wawasan kepada PT Elang Pangarep Indonesia untuk terus meningkatkan *Ethical Leadership*, mengurangi tingkat *Despotic* dan *Narcissistic Leadership*, serta mempertahankan *Affective Commitment* agar dapat mengurangi intensi pergantian karyawan.

**Kata Kunci:** *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment, Turnover Intention*

**Abstract**

*Companies based in the trade sector, especially in the field of digitalization, must be able to keep up with fast-growing technological developments with the hope that their employees are required to maximize their expertise in the use of technology. However, excessive demands on employees will have a bad impact on the company because it will lead to an increase in Turnover Intention. This study aims to analyze the influence of Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, and Affective Commitment on Turnover Intention at PT. Indonesian Pangarep Eagle. This research method uses a research design in the form of a hypothesis test to prove the influence of Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, and Affective Commitment on Turnover Intention at PT. Indonesian Pangarep Eagle.*

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

*The data used is cross-sectional, collected once on individuals as a unit of analysis, namely employees from PT Elang Pangarep Indonesia, PT Elang Pixiu, and PT Ezy Pulsa, using the purposive sampling method. The results showed an influence between Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, and Affective Commitment on Turnover Intention at PT Elang Pangarep Indonesia and its subsidiaries. The managerial implications of this study provide insight to PT Elang Pangarep Indonesia to continue to improve Ethical Leadership, reduce the level of Despotic and Narcissistic Leadership, and maintain Affective Commitment in order to reduce employee turnover intentions.*

**Keywords:** *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment, Turnover Intention*

## **Pendahuluan**

Dengan perkembangan teknologi saat ini, dapat membantu perusahaan untuk melakukan kegiatannya sehari-hari seperti pekerjaan kantor, memecahkan masalah, dan untuk melakukan usaha. Teknologi memberikan paradigma baru dalam menjalankan bisnis di sektor perdagangan digital. Dengan kemajuan teknologi ini, pengaksesan terhadap data atau informasi dapat diperoleh dengan cepat dan efisien. Peran penting karyawan sangat penting untuk memahami dan mengikuti perkembangan teknologi ini untuk dapat memaksimalkan kegiatan perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan agar bisa menggunakan teknologi dengan efisien serta maksimal.

PT Elang Pangarep Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang sektor perdagangan digitalisasi berupa pulsa. Menjadi distributor pulsa yang menyediakan pulsa telepon dan pulsa paket data, *voucher game*, dan beraneka jenis pulsa lainnya. Dengan persaingan yang semakin ketat antar bisnis perusahaan terutama pada bisnis digital, PT Elang Pangarep Indonesia harus siap dalam persaingan yang ada. Hal ini membuat PT Elang Pangarep Indonesia harus memiliki karyawan yang mempunyai *affective* yang tinggi terhadap perusahaan dengan dihadapkannya kepemimpinan *ethical* yang tinggi serta tingkat kepemimpinan *despotic*, dan *narcissistic* dalam sisi negatif yang rendah agar bisa menjaga *turnover intention* tidak tinggi. Dengan meminimalisir sisi negatif pemimpin tipe tuntutan dan intimidasi berlebih dapat mempunyai dampak yang baik terhadap perusahaan. Namun kondisi dari PT Elang Pangarep Indonesia sendiri masih kurang memuaskan, dikarenakan memiliki tingkat tinggi kepemimpinan yang *Despotic leadership* dan *narcissistic leadership* dibandingkan dengan kepemimpinan *Ethical Leadership* sehingga perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki *Affective Commitment* sehingga dapat terjadinya *Turnover Intention*. Diharapkan perusahaan agar bisa memperhatikan variabel-variabel yang telah dibahas diatas dan mempertimbangkan kembali untuk mengatasi pemimpin tipe *despotic*, dan *narcissistic* agar karyawan mempunyai *affective Commitment* yang tinggi dan *turnover intention* yang rendah. Harapan ini tidak hanya untuk PT Elang Pangarep Indonesia saja tetapi juga meliputi anak perusahaannya seperti PT Elang Pixiu, PT Ezy Pulsa yang juga melakukan kegiatan bisnis digital yang sama (Raihan dan Rachmawati, 2019).

Perusahaan yang berbasis di sektor perdagangan khususnya dibidang digitalisasi harus dapat mengikuti perkembangan teknologi yang berkembang cepat dengan harapan karyawannya dituntut dapat memaksimalkan keahliannya dalam penggunaan teknologi. Tetapi, tuntutan yang berlebih terhadap karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

karena akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention*. Contoh dari *Turnover Intention* yaitu karyawan pindah dari tempat kerja, pengunduran diri, maupun keluar dari bagian divisi perusahaan sehingga naiknya angka *Turnover Intention* ini dapat membuat sebuah perusahaan dalam masalah sehingga dapat menyebabkan proses rekrutmen tidak begitu ada artinya dikarenakan karyawan yang sudah dipilih untuk bekerja memilih untuk pindah dan memilih pekerjaan lain di perusahaan lainnya (Fitriana & Arjanggal, 2020). Ada beberapa penyebab terjadinya *Turnover Intention* yaitu dapat berupa karyawan merasakan stress kerja, lingkungan kerja yang kurang baik, komitmen organisasional (E. Sutanto & Gunawan, 2013).

Oleh karena itu, perlu hadirnya kepemimpinan yang *Ethical Leadership* untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* ditengah tuntutan yang berlebihan terhadap karyawan. Di antara banyaknya aspek yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, *Ethical Leadership* salah satu aspeknya yang paling berpengaruh (Syuja & Satrya, 2022). Pemimpin mempunyai peran penting untuk mengatur kondisi di dalam perusahaannya, oleh karena itu untuk diperhatikan agar perusahaan dapat menciptakan pemimpin yang memiliki sifat *Ethical Leadership*.

Sejalan dengan hal itu, perusahaan penting untuk memperhatikan kepemimpinan yang dapat memimpin karyawannya dengan menghadirkan rasa nyaman dan menurunkan rasa tuntutan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dapat dilihat dari peran pemimpin perusahaan tersebut, dengan tuntutan yang bersifat memaksa dan intimidasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk dan melakukan tindakan yang mengarah kepada berpindahnya karyawan, hal tersebut disebut *Despotic Leadership*. (Faiz et al., 2021) Kepemimpinan yang memiliki ciri *Despotic* memberikan dampak negatif pada perusahaan atau organisasi salah satu dampaknya menyebabkan hilangnya sumber daya, rendahnya tingkat kepuasan bawahan. Tentu hal ini akan mengakibatkan sebagian besar karyawannya untuk mengundurkan diri atau *Turnover Intention*.

Dengan tuntutan dan intimidasi yang berlebih maka akan timbul kepemimpinan yang egois dan kurang peduli terhadap karyawannya sehingga dapat membuat hubungan buruk dengan karyawannya, ini disebut kepemimpinan *Narsissistic Leadership*. Seperti yang dikatakan (Suhardoyo, 2022) *Narcissistic Leadership* dimana sebagai pemimpin yang memperlakukan karyawannya tak acuh, kurang peduli dan memiliki hubungan buruk dengan karyawannya. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan keresahan bagi karyawan untuk bekerja dibawah kepemimpinan yang seperti itu, terlebih tuntutan yang tidak wajar dan apresiasi yang kurang dari seorang pemimpinnya.

Dengan perusahaan ingin mencapai tujuannya dapat membuat karyawannya nyaman dan bangga terhadap perusahaannya, hal ini disebut *Affective Commitment*, dimana karyawan memiliki perasaan cinta dan senang terhadap organisasinya. *Affective Commitment* dapat dikatakan kondisi dimana individu atau karyawan memiliki keinginan yang besar untuk tetap bekerja di organisasinya dikarenakan mereka merasa memiliki kecocokan dengan organisasinya (Yudhaputri et al., 2021). Hal ini diakibatkan dikarenakan rendahnya tingkat pemimpin yang bersifat *despotic, narcissistic*, dan tingginya tingkat pemimpin yang bersifat *ethical*, dengan demikian jika karyawan memiliki *Affective Commitment* yang tinggi maka tingkat *turnover intentions* juga akan sangat rendah dan hal ini akan menjadi dampak yang baik bagi sebuah organisasi.

Dengan fenomena yang telah disebutkan, alasan saya meneliti di perusahaan sektor digital karena sektor ini sangat penting bagi perusahaan dan digunakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengoptimalkan aktivitas bisnis, meningkatkan pengalaman pelanggan dan berbagai target manajemen lainnya. Digitalisasi menjadi

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

salah satu strategi perusahaan retail masa kini untuk menjawab perubahan zaman yang berimbas pada perubahan perilaku pembelian dan kebutuhan konsumen.

Menurut (Soraya et al., 2023) mengemukakan bahwa pengaruh *Turnover Intention* disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum maksimal. Ketika pemimpin menerapkan taktik koersif terhadap karyawannya, hal tersebut diperkirakan akan terjadi karyawan cenderung melakukan *Turnover Intention*. Untuk mengatasi kondisi ini, pemimpin yang menerapkan *Ethical Leadership* menunjukkan dampak positifnya terhadap hasil perilaku karyawan (Saleh et al., 2022). Penelitian terdahulu dari (Torlak et al., 2020) menemukan bahwa *Ethical Leadership* berhubungan negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*.

Menurut (Iqbal et al., 2022) mengemukakan bahwa karyawan suatu organisasi, ketika kehilangan motivasi atau tidak puas akan *Turnover Intention*. Demotivasi atau ketidakpuasan di kalangan karyawan menyebabkan kinerja yang buruk atau pergantian karyawan yang tidak diinginkan bagi kepemimpinan organisasi. Menurut (Adiguzel, 2019), *Despotic Leadership* hanya berfokus pada kepentingan pribadi. Jenis perilaku *Despotic Leadership* ini berbahaya bagi kesehatan organisasi. Hal ini berdampak pada *Turnover Intention* yang merugikan organisasi dan pemangku kepentingan lainnya (Mehmood et al., 2023).

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja dengan mempertimbangkan tujuan organisasi. Kegiatan tersebut dilakukan oleh seseorang yang disebut dengan pemimpin. Keberhasilan organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Ofei et al., 2023). (Wulandari et al., 2023), meneliti sikap pekerja dari waktu ke waktu bersama dengan filosofi kepemimpinan menemukan bahwa *Narcissistic Leadership* memiliki efek merugikan pada niat karyawan untuk *Turnover Intention*. *Narcissistic Leadership* dikaitkan dengan penurunan *Turnover Intention* dan niat untuk meninggalkan suatu jabatan berkorelasi negatif dengan *Narcissistic Leadership* (Qayyum et al., 2020).

Menurut (Nabella, 2021) menyatakan bahwa *Affective Commitment* merupakan bentuk komitmen pegawai yang didasari oleh perasaan senang seorang pekerja bekerja di organisasinya. Faktor penentu *Affective Commitment* dapat disebabkan oleh berbagai bentuk kepribadian serta faktor situasional yang kemudian menentukan seberapa besar tingkat komitmen afektif seseorang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan yang menemukan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Muaja et al., 2021). Selain itu penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa *komitmen afektif* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, artinya pekerja yang memiliki *Affective Commitment* tinggi akan menurunkan *Turnover Intention* (Dwiyanti et al., 2022).

Hal ini menjadi menarik bagi peneliti untuk dibahas, berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, dan Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* di PT. Elang Pangarep Indonesia. Fokus penelitian mencakup analisis pengaruh masing-masing jenis kepemimpinan terhadap intensi pergantian karyawan, dengan tujuan utama untuk memberikan wawasan kepada perusahaan. Manfaat penelitian ini melibatkan PT Elang Pangarep Indonesia, di mana diharapkan hasil penelitian dapat memberikan saran dan masukan agar perusahaan dapat mengoptimalkan kepemimpinan etis, mengurangi kepemimpinan yang despotic dan narcissistic, serta meningkatkan tingkat komitmen afektif untuk menghindari peningkatan *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat bagi peneliti,

## **Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

dengan harapan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya menghindari kepemimpinan yang despotic dan narcissistic untuk mencegah kerugian perusahaan akibat kehilangan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengeksplorasi pengaruh Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention.

### **Metode**

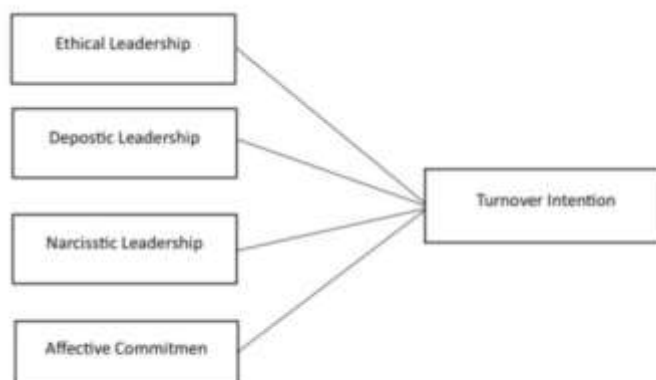
Metode penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu oleh (Torlak et al., 2020) & (Badar et al., 2023), dengan menggunakan rancangan penelitian berupa uji hipotesis untuk membuktikan pengaruh Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention di PT. Elang Pangarep Indonesia. Fokus penelitian mencakup hubungan variabel-variabel tersebut, dan studi korelasional digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang terkait dengan masalah yang diteliti. Data yang digunakan bersifat cross-sectional, dikumpulkan satu kali pada individu sebagai unit analisis, yaitu karyawan dari PT Elang Pangarep Indonesia, PT Elang Pixiu, dan PT Ezy Pulsa, menggunakan metode purposive sampling.

Variabel-variabel penelitian mencakup Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment, dan Turnover Intention. Dalam pengukuran variabel, digunakan indikator-indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan factor loading, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai factor loading  $\geq 0,45$ , sehingga dianggap valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dan hasilnya menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ , menunjukkan konsistensi atau keandalan instrumen.

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian, termasuk analisis pengaruh antarvariabel menggunakan teknik statistik yang relevan. Seluruh prosedur penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan etis, kepemimpinan despotic, kepemimpinan narcissistic, dan komitmen afektif terhadap intensi pergantian karyawan di PT. Elang Pangarep Indonesia.

Berikut merupakan rerangka konseptual yang digambarkan dalam penelitian ini:

Gambar 1



Sumber : Torlak et al., (2020) & Badar et al., (2023)

### **Hasil dan Pembahasan**

## Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh:

## Gender

**Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender**

Gender	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	61	39,4
Wanita	94	60,6
Total	155	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada tabel 1 terlihat profil responden berdasarkan *Gender* sebagai objek yang diteliti dalam penelitian ini. Karyawan dengan *Gender* pria memiliki 61 responden dan wanita memiliki 94 responden. Mayoritas wanita dikarenakan operasional perusahaan melayani *customer* dan wanita lebih sabar menghadapi customer dengan sesuai SOP perusahaan.

## Usia

**Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	75	48,4
31 – 40 Tahun	32	20,6
41 – 50 Tahun	39	25,2
51 – 60 Tahun	9	5,8
Total	155	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada tabel 2 terlihat profil responden berdasarkan usia sebagai objek yang diteliti dalam penelitian ini. Total jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 155 responden. Pada penelitian ini karyawan yang berusia diantara 20 – 30 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain sebanyak 75 responden. Hal dikarenakan rentang umur tersebut usia produktif bekerja, lulusan baru, dan mereka terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya sehingga lebih giat untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.

## Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	38	24,5
Diploma	10	6,5
S1	94	60,6
S2	11	7,1
S3	2	1,3

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotie Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

<b>Total</b>	155	100,0
--------------	-----	-------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 3 terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki sebagai objek yang diteliti dalam penelitian ini. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana/S1 lebih banyak dibandingkan dengan jenjang pendidikan yang lain yaitu sebanyak 94 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut sebagian besar berpendidikan terakhir Sarjana/S1.

#### **Lama Bekerja**

**Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Karyawan</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>&lt;5 Tahun</b>	64	41,3
<b>5 - 10 Tahun</b>	33	21,3
<b>11 – 15 Tahun</b>	19	12,3
<b>16 – 20 Tahun</b>	19	12,3
<b>21 – 30 Tahun</b>	20	12,9
<b>Total</b>	155	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 4 terlihat profil responden berdasarkan lama bekerja sebagai objek yang diteliti dalam penelitian ini. Karyawan sebagian besar responden memiliki lama kerja < 5 tahun sebanyak 64 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang tergolong masih baru.

#### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan atau penyajian data guna dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Hasil statistik dari variabel *Ethical Leadership, Despotie Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment*, dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

#### **Analisis *Ethical Leadership***

**Tabel 5. Statistik Deskriptif *Ethical Leadership***

<b>No</b>	<b><i>Ethical Leadership</i></b>	<b>Mean</b>
1	Pemimpin saya menjalankan kehidupan pribadinya dengan cara yang etis	4,019
2	Pemimpin saya mendefinisikan kesuksesan bukan hanya berdasarkan hasil tetapi juga cara memperolehnya	4,058
3	Pemimpin saya mendengarkan apa yang dikatakan karyawan	3,871
4	Pemimpin saya mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika.	4,129
5	Pemimpin saya membuat keputusan yang adil dan seimbang	3,890
6	Pemimpin saya dapat dipercaya	4,039
7	Pemimpin saya mendiskusikan etika atau nilai bisnis dengan karyawannya.	3,858
8	Pemimpin saya memberikan contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dan sesuai dengan etika	4,019
9	Pemimpin saya memikirkan kepentingan terbaik karyawannya.	3,890

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

10	Saat membuat keputusan, Pemimpin saya bertanya apa hal yang benar untuk dilakukan.	3,794
<b>Mean</b>		<b>3,957</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,957, artinya *Ethical Leadership* perusahaan tersebut tergolong tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,129 yang menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika.

**Analisis *Despotic Leadership***

**Tabel 6. Statistik Diskriptif *Despotic Leadership***

No	<i>Despotic Leadership</i>	<b>Mean</b>
1	Pemimpin saya tidak mempunyai belas kasihan	2,200
2	Pemimpin saya tidak menoleransi perbedaan pendapat	2,239
3	Pemimpin saya bertindak seperti seorang yang angkuh dan sombong	2,148
4	Pemimpin saya cenderung tidak mau atau tidak mampu melepaskan kendali atas proyek atau tugas	2,387
5	Pemimpin saya mengharapkan kepatuhan yang berlebihan	2,187
6	Pemimpin saya memiliki sifat pendendam ketika dirinya merasa dirugikan	2,174
<b>Mean</b>		<b>2,223</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,223, artinya perusahaan memiliki *Despotic Leadership* tergolong cukup rendah. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 2,387 yang menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan cenderung tidak mau atau tidak mampu melepaskan kendali atas proyek atau tugas.

**Analisis *Narcissistic Leadership***

**Tabel 7. Statistik Diskriptif *Narcissistic Leadership***

No	<i>Narcissistic Leadership</i>	<b>Mean</b>
1	Pemimpin saya adalah orang yang sangat egois	2,090
2	Pemimpin saya mempunyai pandangan berlebihan terhadap dirinya sendiri	2,277
3	Pemimpin saya menyombongkan dirinya sendiri agar mendapat pujian dari orang lain	2,161
4	Pemimpin saya akan melakukan satu bantuan selama dia mendapatkan imbalan balik	2,207
5	Pemimpin saya akan berusaha sekuat tenaga untuk merugikan saya agar bisa maju untuk diri sendiri	1,974
6	Pemimpin saya selalu harus menjadi pusat perhatian apapun yang terjadi	2,148
<b>Mean</b>		<b>2,143</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,143, artinya *Narcissistic Leadership* perusahaan tersebut tergolong cukup rendah. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 2,277 yang menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan mempunyai pandangan berlebihan terhadap karyawan.

**Analisis *Affective Commitment***

**Tabel 8. Statistik Diskriptif *Affective Commitment***

No	<i>Affective Commitment</i>	Mean
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	3,226
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah permasalahan organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	2,729
3	Saya memiliki rasa hubungan yang kuat terhadap organisasi saya	3,632
4	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi saya	3,703
5	Saya memiliki perasaan senang dan bangga dengan organisasi ini.	3,736
6	Organisasi ini mempunyai arti pribadi yang besar bagi saya	3,703
<i>Mean</i>		3,455

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,455, artinya *Affective Commitment* karyawan terhadap perusahaan tersebut tergolong cukup tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,736 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan senang dan bangga dengan perusahaannya.

**Analisis *Turnover Intention***

**Tabel 9. Statistik Diskriptif *Turnover Intention***

No	<i>Turnover Intention</i>	Mean
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi	2,768
2	Saya bermaksud mencari pekerjaan baru dalam tahun depan	2,974
3	Jika saya bisa memilih lagi, saya tidak akan bekerja di organisasi ini	2,561
<i>Mean</i>		2,768

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,768, artinya tingkat *Turnover Intention* karyawan tergolong rendah. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 2,974 yang menunjukkan bahwa karyawan bermaksud mencari pekerjaan baru dalam tahun depan. Alasan ini yang paling menyebabkan karyawan *Turnover Intention*.

**Hasil Uji Hipotesis**

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif *Despotic Leadership* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif *Narcissistic Leadership* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka,  $H_0$  tidak didukung,  $H_a$  didukung.
- Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$  maka,  $H_0$  didukung,  $H_a$  tidak didukung.

**Pengaruh *Ethical Leadership*, *Despotic Leadership*, *Narcissistic Leadership*, *Affective Commitment* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

Adapun pembahasan dari masing – masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

**4.3.1 Analisis pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 1:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Ethical Leadership* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_{01}$ : *Ethical Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

$H_{a1}$ : *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 1**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Ethical Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,347	0,001	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,347 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Ethical Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,347 satuan. Dengan nilai p-value  $0,001 < \alpha 0,05$  maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_{a1}$  didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasakan pemimpinnya *Ethical Leadership* tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Ethical Leadership* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

**Analisis pengaruh *Despotic Leadership* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 2:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Despotic Leadership* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_{02}$ : *Despotic Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

$H_{a2}$ : *Despotic Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 2**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Despotic Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,335	0,001	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,335 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Despotic Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,335 satuan. Dengan nilai p-value  $0,001 < \alpha 0,05$  maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_{a2}$  didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Despotic Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang

**Pengaruh *Ethical Leadership*, *Despotic Leadership*, *Narcissistic Leadership*, *Affective Commitment* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

karyawan yang merasakan pemimpinnya *Despotic Leadership* tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Despotic Leadership* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

**Analisis pengaruh *Narcissistic Leadership* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 3:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Narcissistic Leadership* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_{03}$ : *Narcissistic Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

$H_{a3}$ : *Narcissistic Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis 3**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Narcissistic Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,314	0,004	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,314 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Narcissistic Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,335 satuan. Dengan nilai p-value  $0,004 < \alpha 0,05$  maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_{a3}$  didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Narcissistic Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasakan pemimpinnya *Narcissistic Leadership* tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Narcissistic Leadership* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

**Analisis pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 4:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_{04}$ : *Affective Commitment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

$H_{a4}$ : *Affective Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis 4**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Affective Commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,557	0,004	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

## **Pengaruh *Ethical Leadership*, *Despotic Leadership*, *Narcissistic Leadership*, *Affective Commitment* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar - 0,557 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Affective Commitment* maka dapat menurunkan persepsi dari *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,557 satuan. Dengan nilai p-value  $0,004 < \alpha 0,05$  maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah  $H_a4$  didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Affective Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki *Affective Commitment* tinggi maka karyawan tersebut tidak akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Affective Commitment* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya akan tinggi.

Adapun pembahasan dari masing - masing hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

### **Hipotesis 1: *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Ethical Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Torlak et al., 2020) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Ethical Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain seperti (Febriansyah et al., 2023) mengungkapkan bahwa *Ethical Leadership* tidak secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *Turnover Intention* karyawan tiap perusahaan berbeda-beda. Karyawan Pt. Elang Pangarep Indonesia ketika diberlakukan *Ethical Leadership* akan cenderung tidak memiliki rasa ingin *Turnover Intention*. *Ethical Leadership* cocok diterapkan pada perusahaan Pt. Elang Pangarep Indonesia.

### **Hipotesis 2: *Despotic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Despotic Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Iqbal et al., 2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Despotic Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt. Elang Pangarep Indonesia ketika pemimpin berlaku *Despotic Leadership* menyebabkan kinerja karyawan yang buruk atau pergantian karyawan yang tidak diinginkan bagi kepemimpinan organisasi.

### **Hipotesis 3: *Narcissistic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Narcissistic Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2023) menemukan bahwa *Narcissistic Leadership* memiliki efek merugikan pada niat karyawan untuk *Turnover Intention*. Penelitian lain dari (Qayyum et al., 2020) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Narcissistic Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt. Elang Pangarep Indonesia ketika pemimpin berlaku *Narcissistic Leadership* menyebabkan akan berdampak pada karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*.

### **Hipotesis 4: *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***

## **Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang menemukan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Muaja et al., 2021). Selain itu penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa *komitmen afektif* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, artinya pekerja yang memiliki *Affective Commitment* tinggi akan menurunkan *Turnover Intention* (Dwiyanti et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt. Elang Pangarep Indonesia ketika memiliki *Affective Commitment* tinggi akan menurunkan *Turnover Intention*. Pt. Elang Pangarep Indonesia dapat membuat program bagi karyawan untuk meningkatkan *Affective Commitment* tiap karyawan sehingga dapat mengurangi *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, dan Affective Commitment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* pada PT Elang Pangarep Indonesia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Ethical Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Elang Pangarep Indonesia dan anak perusahaannya yang dibuktikan dengan nilai nilai p-value sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05.
2. *Despotic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Elang Pangarep Indonesia dan anak perusahaannya yang dibuktikan dengan nilai nilai p-value sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05.
3. *Narcissistic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Elang Pangarep Indonesia dan anak perusahaannya yang dibuktikan dengan nilai nilai p-value sebesar 0,004 yang mana lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05.
4. *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Elang Pangarep Indonesia dan anak perusahaannya yang dibuktikan dengan nilai nilai p-value sebesar 0,004 yang mana lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05.

Implikasi manajerial dari penelitian ini memberikan wawasan kepada PT Elang Pangarep Indonesia untuk terus meningkatkan *Ethical Leadership*, mengurangi tingkat *Despotic dan Narcissistic Leadership*, serta mempertahankan *Affective Commitment* agar dapat mengurangi intensi pergantian karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan kepemimpinan, pembinaan hubungan kerja positif, dan peningkatan seleksi rekrutmen karyawan dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun keterbatasan penelitian termasuk cakupan hanya pada perusahaan yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

cakupan dan meningkatkan jumlah sampel. Saran untuk penelitian berikutnya melibatkan penambahan variabel stres kerja dan peningkatan jumlah sampel untuk hasil yang lebih terpercaya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiguzel, Z. (2019). *Examination of The Effects of Despotic Leadership And Strategic Human Resources Management on The Employees in The Business World*. <https://doi.org/10.11611/yead.446409>
- Badar, K., Aboramadan, M., & Plimmer, G. (2023). Despotic vs narcissistic leadership: differences in their relationship to emotional exhaustion and turnover intentions. *International Journal of Conflict Management*, 34(4), 818–837. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2022-0210>
- Dwiyanti, R., Rozana, M., Na'imah, T., & rafiya, G. A. (2022). Turnover Intentions On Teachers In Indonesia: The Role Of Affective Commitment, Continuance Commitment, And Normative Commitment. *Social Values & Society*, 4(2), 30–36. <https://doi.org/10.26480/svs.02.2022.30.36>
- Faiz, A., Malik, D., Azeem, F., & Ali, E. (2021). *International Journal of Management Research and Emerging Sciences Despotic Leadership As A Trigger Of Turnover Intention: By Descending Organization Identification Perception*. 11(4), 92–103. <http://ijmres.pk/>
- Febriansyah, Darmaputri Savitri, A., Vathia Khairunnisa, E., & Andriyani. (2023). The Effect of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention with Intrinsic Motivation as a Mediating Variable A Study of Companies in the Trade and Services Sector. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(11), 5352–5364. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v11i11.em08>
- Fitriana, A. D., & Arjanggal, R. (2020). *Ethical Leadership Dan Komitmen Organisasi Sebagai Prediktor Intensi Turnover Karyawan Ethical Leadership And Organizational Commitment As Predictors The Employee Turnover Intention*. 15(1), 1–11.
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotic Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Mehmood, S., Husin, N. S., & Aziz, A. (2023). Do despotic leadership and workplace incivility predict turnover intention: A mediation by work-family conflict? *Journal of Intercultural Communication*, 23(2), 120–135. <https://doi.org/10.36923/jicc.v23i2.238>
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado The Effects Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, And Affective Commitment On Turnover Intention Employee Pt. Suzuki Finance Manado. 714 *Jurnal EMBA*,

9(1).

- Nabella, A. N. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.
- Ofei, A. M. A., Poku, C. A., Paarima, Y., Barnes, T., & Kwashie, A. A. (2023). Toxic leadership behaviour of nurse managers and turnover intentions: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01539-8>
- Qayyum, A., Rehman, S. U., & Sarmad, M. (2020). Impact of Narcissistic Leadership on Employees' Counterproductive Work Behavior under Mediating Role of Psychological Contract Breach and Moderating Role of Psychological Capital. *International Review of Management and Business Research*, 9(4). [www.irnbrjournal.com](http://www.irnbrjournal.com)
- Raihan, Teuku dan Rachmawati, Indira. (2019). Analyzing Factors Influencing Continuance Intention of E-Wallet Adoption Using Utaut 2 Model (A Case Study of DANA In Indonesia). *E-Proceeding of Management*, 6(2).
- Saleh, T. A., Sarwar, A., Islam, M. A., Mohiuddin, M., & Su, Z. (2022). Effects of Leader Conscientiousness and Ethical Leadership on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Individual Ethical Climate and Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19158959>
- Soraya, Rahmat, C., & Rahwana, K. A. (2023). The Effect of Work Stress and Leadership Style on Turnover Intention CV. Gulamali Tasikmalaya Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. In *Journal of Indonesian Management*, 3(1).
- Suhardoyo. (2022). *The narcissistic leadership style perspective in terms of factors, roles, and influences in the organization*. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i2.551>
- Sutanto, E., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Syuja, A., & Satrya, A. (2022). *The Influence Of Ethical Leadership On Turnover Intentions: The Mediating Role Of Job Satisfaction*.
- Torlak, N. G., Kuzey, C., Dinç, M. S., & Güngörmüş, A. H. (2020). Effects of ethical leadership, job satisfaction and affective commitment on the turnover intentions of accountants. *Journal of Modelling in Management*, 16(2), 413–440. <https://doi.org/10.1108/JM2-04-2019-0091>
- Wulandari, A., Listiari, A., Palit, G. M., & Rohman, A. (2023). Burnout, Leadership, and Turnover Intention among Generation Z in Mining Industry. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 17(2). [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net)

**Pengaruh *Ethical Leadership, Despotic Leadership, Narcissistic Leadership, Affective Commitment Terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT. Elang Pangarep Indonesia**

Yudhaputri, E. A., Emilisa, N., & Lunarindiah, G. (2021). Differences between Generation X and Generation Y in Job Involvement and Commitment: A Study in Event Organizer Companies. In *Review of Integrative Business and Economics Research*, 10.