

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER MANAJER BAGIAN
MARKETING TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV
JAZA VENUS**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Jessie Desmonda

2016120186

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

Program Studi S1 Manajemen

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

Bandung

2020

**THE EFFECT OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP STYLE OF
MARKETING MANAGER ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION
AT CV JAZA VENUS**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By:

Jessie Desmonda

2016120186

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

Bandung

2020

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER MANAJER BAGIAN
MARKETING TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV
JAZA VENUS

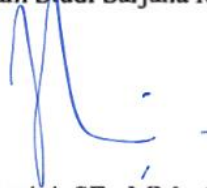
Oleh:

Jessie Desmonda

2016120186

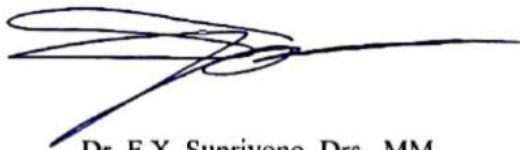
Bandung, Juni 2020

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen



Dr. Istiharini, SE., MM., CMA.

Pembimbing Skripsi



Dr. F.X. Supriyono, Drs., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Jessie Desmonda
Tempat, tanggal lahir : Cirebon, 14 Oktober 1998
NPM : 2016120186
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER MANAJER BAGIAN
MARKETING TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV JAZA
VENUS

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs.,
M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal: Juli 2020

Pembuat pernyataan:



(Jessie Desmonda)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter manajer bagian marketing terhadap *turnover intention* karyawan di CV Jaza Venus. Gaya kepemimpinan seorang manager dalam memimpin dan mengarahkan karyawannya sangat berpengaruh dan menjadi salah satu faktor penentu bagi peningkatan atau penurunan *turnover intention*. Sehingga gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dan perlu diperhatikan, karena jika karyawan merasa nyaman dengan pimpinan mereka maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat dan karyawan lebih betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menjelaskan setiap variabel serta mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap variabel *turnover intention*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung menggunakan kuesioner kepada sampel sebanyak 85 karyawan CV Jaza Venus. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter secara positif berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Jaza Venus. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin otoriter, maka *turnover intention* karyawan pun akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* dapat diturunkan dengan cara mengurangi keotoriterian gaya kepemimpinannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of an authoritarian leadership style of marketing manager toward employee turnover intention at CV Jaza Venus. A leadership style of manager in leading and directing his employees is an influential point and one of the determining factors for increasing or decreasing turnover intention. So that, an effective leadership style is very important and needs to be considered, because if employees feel comfortable with their leaders, employee performance tends to increase and employees are more comfortable working at the company.

This research is explanatory research which explains every variable and knows the effect between the authoritarian leadership style variable and the turnover intention variable. The data used in the study is the primary data obtained directly through using questionnaire distribution to a sample of 85 employees of CV Jaza Venus. Based on these results it can be concluded that the authoritarian leadership style positively affects directly to the employees' turnover intention in CV Jaza Venus.

This conclusion means if the leadership style is increasingly authoritarian, then the employee turnover intention will also increase. This shows that the level of turnover intention can be reduced by reducing the authoritarian of the manager leadership style.

Keywords: Authoritarian Leadership Style, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas rahmat dan kebaikan-Nya, penulis telah berhasil menyusun dan menyelesaikan dengan baik penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Jaza Venus” Penyusunan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Katolik Parahyangan.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari doa, bimbingan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Kristoforus Effendy dan Ibu Lily, selaku orangtua penulis yang selalu mendukung dan memberikan doa hingga penulis dapat menyelesaikan studi di perguruan tinggi.
2. Jennifer Valencia, selaku adik yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam segala hal.
3. Bapak Dr. FX Supriyono, MM. yang penulis hormati selaku dosen seminar dan dosen pembimbing skripsi penulis yang sudah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
4. Pemilik perusahaan CV Jaza Venus yang sudah memberikan waktu dan memperbolehkan penulis untuk melakukan penelitian, serta memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
5. Regina Stella, Tiffani Carissa, David Michael, Reiner Vincentius, selaku sepupu terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
6. Vania Aurelle, Silvia, Deris Distaka, selaku sahabat terdekat penulis dan teman satu kos yang selalu memberikan dukungan dan menemani penulis dalam suka dan duka selama masa perkuliahan.

7. Jovanka Ave, Joanita Andriani, dan Paula Marissa selaku teman terdekat penulis dan teman bermain penulis selama perkuliahan dan penulisan skripsi.
8. Bileam Tarliman, Billy Theja, Michelle Deviana, Leonora Natasya, Verenita Lidrapranoto, Margareta Clarinda, selaku teman bermain penulis selama masa perkuliahan.
9. Rafael Neander selaku teman dekat penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan dan membantu penulis ketika penulis mengalami kesulitan.
10. Atasan dan teman-teman penulis di PT. Global Digital Niaga (Blibli.com) yang memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman angkatan 2016 di Manajemen UNPAR yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
12. Seluruh teman dan keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya namun telah mendoakan, mendukung, dan membantu penulis dalam masa perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, yang disebabkan karena keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan dan pengalaman. Penulis juga memohon maaf jika ada pemilihan atau penulisan kata yang kurang berkenan. Oleh sebab itu, kritik dan saran akan diterima dengan baik oleh penulis. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan informasi serta wawasan tambahan untuk pihak-pihak yang membaca.

Bandung, Juni 2020

Jessie Desmonda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
ABSTRACT	II
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR	X
LAMPIRAN	XI
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Penelitian	4
1.6 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1 Teori Kepemimpinan	8
2.1.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan	9
2.2 <i>Job Satisfaction</i>	10
2.2.1 Faktor – faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.2.2 Faktor - faktor yang dipengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.3 <i>Turnover</i> dan <i>Turnover Intention</i>	14
2.3.1 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	16
2.3.2 Faktor – Faktor <i>Turnover Intention</i>	16

2.3.3 Dampak Turnover Intention	17
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Metode Penelitian.....	19
3.1.1 Jenis Data	19
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.1.3 Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.1.4 Variabel Penelitian	21
3.1.5 Operasionalisasi Variabel.....	22
3.1.6 Uji Validitas	25
3.1.7 Uji Reliabilitas	26
3.1.8 Pengukuran Variabel.....	28
3.1.9 Teknik Analisis Data.....	29
3.2.1 Struktur Organisasi	30
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Analisis Uji	35
4.1.1 Analisis Uji Normalitas.....	35
4.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	36
4.1.3 Analisis Uji Determinasi	37
4.2 Analisa Hasil Kuesioner.....	38
4.2.1 Deskripsi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X).....	38
4.2.2 Deskripsi Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	43
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	51

RIWAYAT HIDUP.....65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Bagian <i>Marketing</i> CV Jaza Venus . Error! Bookmark not defined.	
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	22
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	24
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel X	25
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Y	26
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	28
Tabel 3.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 3.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 3.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 3.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	34
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 4.2	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	36
Tabel 4.3	Hasil Uji Determinasi.....	37
Tabel 4.4	Hasil Hitung Indikator “Hak Pimpinan Untuk Memberikan Perintah Kepada Bawahan”	38
Tabel 4.5	Hasil Hitung Indikator “Hak Pimpinan Untuk Memberikan Instruksi dan Arahan Kepada Bawahan”	39
Tabel 4.6	Hasil Hitung Indikator “Atasan Jarang Memberikan Kesempatan Karyawan untuk Berpartisipasi”	40
Tabel 4.7	Hasil Hitung Indikator “Atasan Jarang Melibatkan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan”	41
Tabel 4.8	Hasil Hitung Indikator “Pemimpin Tidak Menerima Pendapat Yang Diberikan Bawahan Ketika Menyelesaikan Suatu Masalah”	42

Tabel 4.9 Hasil Hitung Indikator “Karyawan Seringkali Berpikir Untuk Meninggalkan Perusahaan”	43
Tabel 4.10 Hasil Hitung Indikator “Karyawan Aktif Mencari Pekerjaan di Perusahaan Lain Yang Dirasa Lebih Baik”	44
Tabel 4.11 Hasil Hitung Indikator “Karyawan Akan Meninggalkan Perusahaan Jika Menemukan Pekerjaan Yang Lebih Baik”	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	7
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi	30
Gambar 3.2 Gambar Persentase Jenis Kelamin	31
Gambar 3.3 Gambar Persentase Usia.....	32
Gambar 3.4 Gambar Persentase Pendidikan Terakhir	33
Gambar 3.5 Gambar Persentase Status Perkawinan	34

LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	51
Lampiran 2	Identitas Responden.....	54
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data Kuesioner	57
Lampiran 4	Foto Dokumen	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam perusahaan maka harus selalu diperhatikan karena SDM yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Setiap perusahaan juga menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan pun harus memperlakukan karyawannya dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pimpinan merupakan faktor yang penting karena pimpinan harus dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam suatu organisasi dibutuhkan perencanaan pengolahan sumber daya yang tepat. Pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Perilaku pimpinan akan memberikan dampak yang cukup besar seperti memotivasi bawahannya sehingga bawahannya puas dalam pencapaian kinerja yang efektif. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Hasibuan (2011:162), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat penting dan perlu diperhatikan karena dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama serta mengarahkan karyawan sehingga tercipta motivasi yang akan meningkatkan kinerjanya dan dapat mengurangi tingkat *turnover* di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis, manajer *marketing* perusahaan cenderung menetapkan gaya kepemimpinan otoriter dengan

membuat keputusan berdasarkan keputusannya sendiri tanpa melibatkan bawahannya, pimpinan mereka juga cenderung memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kehendaknya yang membuat karyawan cenderung kurang antusias dan semangat dalam bekerja. Padahal karyawan yang dipimpin dan dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan tidak dipimpin dan dikelola dengan baik maka karyawan tidak memberikan kontribusi maksimal, bahkan salah satu kemungkinan yang terjadi adalah pengunduran diri dan pemutusan hubungan kerja karyawan dari tempat kerja atau *turnover* (Mobley, 2011).

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami fenomena *turnover*. *Turnover* karyawan juga terjadi pada salah satu perusahaan yaitu CV Jaza Venus. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1996 ini memiliki kantor utama yang berlokasi di Jl. Arcamanik Endah no.109, Bandung serta memiliki 2 *warehouse* di Bandung dan 1 *warehouse* di Cirebon. CV Jaza Venus dipimpin oleh Bapak Paulus yang mendistribusikan dan menjual produknya di wilayah Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang distribusi serta perdagangan untuk produk-produk *cosmetic* dan *consumer goods* seperti sabun, *shampoo*, parfum, bedak, *lipstick* dan berbagai macam alat kecantikan.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa *turnover intention* merupakan niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun mendatang. Tingkat *turnover intention* karyawan di CV Jaza Venus terlihat cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan bagian *marketing* di CV Jaza Venus. Berdasarkan informasi yang di dapat dari beberapa karyawan, yaitu mereka seringkali berpikir untuk meninggalkan perusahaan jika menemukan pekerjaan dan gaji yang lebih baik di perusahaan lain, mereka juga mengatakan aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dirasa lebih baik karena mereka tidak betah dan merasa tidak

nyaman dengan gaya kepemimpinan dari atasannya. Namun ada juga beberapa karyawan yang memilih untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut demi memenuhi kebutuhan hidup karena menurut mereka saat ini sedang sulit untuk mencari pekerjaan baru.

Sedangkan dampak yang ditimbulkan dari kecenderungan adanya *turnover intention* di perusahaan ini adalah posisi karyawan yang keluar dari perusahaan menjadi kosong sehingga perusahaan harus segera mencari pengganti karyawan baru untuk mengisi kekosongan tersebut dan juga ada beberapa karyawan lain yang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Target perusahaan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan karena kinerja karyawan di perusahaan tersebut menurun, serta perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu yang lebih untuk mencari, melakukan wawancara, dan melatih karyawan baru tersebut. Karyawan yang baru masuk pun harus beradaptasi terlebih dahulu dengan situasi dan lingkungan kerja yang baru sehingga memakan waktu lama dan membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan manajer *marketing* berhubungan dengan *turnover intention* karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Manajer Bagian Marketing terhadap Turnover Intention pada Karyawan di CV Jaza Venus”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di CV Jaza Venus?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap *turnover intention* karyawan di CV Jaza Venus?

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat sebuah pembatasan masalah. Hal tersebut dilakukan agar penelitian tersebut tetap dapat terfokus pada masalah yang ingin diselesaikan, sehingga *scope* penelitian tidak terlalu luas ataupun bias. Responden yang menjadi target dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* CV Jaza Venus. Departemen *marketing* sudah dianggap mewakili keseluruhan

karyawan di perusahaan karena departemen ini berkontribusi 84.9% terhadap total keseluruhan karyawan CV Jaza Venus.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di CV Jaza Venus.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap *turnover intention* karyawan di CV Jaza Venus.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan perusahaan CV Jaza Venus mengenai pelaksanaan gaya kepemimpinan dan dapat menjadi solusi dari masalah *turnover* yang dialami perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap *turnover intention* karyawan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang menentukan efektivitas organisasi karena bagaimana cara dia memimpin akan memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2011:162), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinan seorang pimpinan tentu memiliki cara tersendiri agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Oleh karena itu pimpinan dibebani tanggung jawab untuk mengarahkan setiap tindakan yang dapat memungkinkan setiap individu mau memberikan kontribusinya sebaik mungkin demi tujuan organisasi. Penentu gaya kepemimpinan atasan didasarkan pada perilaku atasan dalam berkomunikasi, hubungan dengan bawahan, dan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini pada umumnya yang dapat menciptakan kehidupan organisasi yang kondusif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan otoriter, walaupun gaya kepemimpinan otoriter tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan namun pada umumnya seorang pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter biasanya memiliki otoritas secara penuh dalam pengambilan keputusan dan bertanggungjawab untuk mengendalikan organisasi. Selain itu, pimpinan yang otoriter cenderung menekankan pada pencapaian target perusahaan tanpa melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga membuat bawahan merasa tidak dianggap dan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Seperti yang pernah dinyatakan oleh Sasongko (2008), apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka menjadi lebih produktif.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, dihasilkan dari persepsi mereka terhadap

pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya pengawas, kebijakan dan prosedur, hubungan antar kelompok kerja, lingkungan kerja itu sendiri, dan tunjangan yang diberikan (Hasibuan, 2007). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan akan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Sementara jika kepuasan kerja ini tidak tercapai maka dalam diri karyawan akan cenderung mempunyai pikiran untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan *turnover intention* menurut Hartono (2002:2) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hubungan keduanya adalah negatif yang menjelaskan jika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh definisi ahli sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Robbins (2001:179), kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keinginan untuk keluarnya karyawan (*turnover intention*) dari perusahaan. Pendapat dari Robbins didukung pula dengan kajian empiris menurut Ibrahim (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Gambar 1.1
Model Penelitian

