

ABSTRAK

Permasalahan serius yang dihadapi perusahaan menyangkut pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat mengendalikan tingkat *turnover intention* karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Penelitian bertujuan ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Telemarketing Indonesia Yogyakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel tergantungan, yaitu *turnover intention* dan variabel bebas, yaitu persepsi gaya kepemimpinan otoriter. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telemarketing Indonesia di Yogyakarta, yang berjumlah 94 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu Skala *Turnover Intention* dan Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Sebelum melakukan uji hipotesis, data akan diuji asumsi kenormalan dan linieritasnya. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan *turnover intention* sebesar 0,588 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan otoriter maka *turnover intention* juga menjadi semakin tinggi. Persepsi gaya kepemimpinan otoriter berkontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 34,5%, sedangkan 65,5% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *turnover intention*, gaya kepemimpinan, persepsi, otoriter.

ABSTRACT

A serious problem faced by the company regarding the management of human resources is the high level of employee turnover intention. Turnover intention can cause a negative impact on the company, so the company must be able to control the level of employee turnover intention. One of the factors that influence the intention of employees to leave work is the authoritarian leadership style. This study aims to determine the relationship between the perception of authoritarian leadership style with turnover intention in employees of PT. Telemarketing Indonesia Yogyakarta. The variables used in this study consisted of the dependent variable, namely turnover intention, and the independent variable, namely the perception of authoritarian leadership style. The subjects used in this study were employees of PT. Telemarketing Indonesia in Yogyakarta, totaling 94 employees. The data collection method used two scales, namely the Turnover Intention Scale and the Perceived Authoritarian Leadership Style Scale. The data analysis method used is product-moment correlation analysis. Before testing the hypothesis, the data will be tested for normality and linearity assumptions. The results of the hypothesis test showed a positive and significant relationship between perceptions of authoritarian leadership style and turnover intention of 0.588 ($p < 0.05$). From these results, it can be interpreted that the higher the perception of the authoritarian leadership style, the higher the turnover intention. Perceptions of authoritarian leadership style contributed to the turnover intention by 34.5%, while the remaining 65.5% came from other factors not studied.

Keywords: turnover intention, leadership style, perception, authoritarian.