*HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN*

*PT. TELEMARKETING INDONESIA DI YOGYAKARTA*

***Muhammad Ridho***

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

m.ridho@majoo.id

0857-1814-5681

**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 pekerjaanadalahgaya 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 tergantung, yaitu tur*nover 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.*

**PENDAHULUAN**

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012). Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan di samping faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2012). Meskipun perusahaan memiliki sumber daya modal, bahan, atau mesin yang berlimpah, semua proses aktivitas operasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas.

Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan maka permasalahan organisasi juga semakin kompleks, sehingga permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang akan dihadapi juga akan semakin kompleks. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia yang sering dihadapi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat *turnover* karyawan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta (Firdaus, 2017). Menurut Widjaja (2008), jika suatu perusahaan mengalami *turnover* dan menyebabkan tidak adanya tenaga kerja, maka sebuah perusahaan harus segera mendapatkan tenaga kerja atau karyawan baru. Akan tetapi pada proses perekrutan ini perusahaan harus kembali mengeluarkan biaya dan juga membutuhkan waktu untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahan. Sehingga perusahaan harus dapat mengendalikan tingkat *turnover* karyawan agar dapat menghemat biaya, waktu, dan tetap menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Manurung dan Ratnawati (2013) juga berpendapat bahwa *turnover* dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti keluarnya biaya untuk mencari karyawan baru, melakukan pelatihan, hingga melakukan kerja lembur yang bertujuan agar tidak terjadi penundaan dalam hal pengerjaannya.

Abdillah (2012) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja, sedang *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Dengan kata lain *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa karyawan yang meninggalkan perusahaan, sedangkan *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan keluar dari perusahaan.

Bothma & Roodt (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai perilaku atau sikap karyawan untuk dapat pindah atau meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk dapat meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017), *turnover intention* adalah suatu bentuk kecenderungan atau tingkatan dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dengan sangat besar secara sukarela maupun tidak sukarela, yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Sebelum seorang karyawan membuat keputusan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*), biasanya karyawan tersebut menunjukkan sikap yang menandai niat untuk keluar. Tanda-tanda karyawan yang menunjukkan adanya *turnover intention* antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Sikap-sikap yang muncul karena adanya keinginan untuk berpindah ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang biasa ditunjukkan dengan mencari alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan, kurang antusias dengan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindar dari tanggungjawabnya (Harnoto, 2012).

Terdapat beberapa aspek-aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011) yaitu pertama, *intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan seorang karyawan yang memiliki niat untuk dapat keluar dari pekerjaannya ataupun tetap berada dalam lingkungan pekerjaan, hal ini diawali dari adanya perasaan tidak puas akan pekerjaan sehingga karyawan memiliki niat untuk keluar. Kedua, *intention to search for alternatives* (pencarian pekerjaan) yaitu seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat mencari pekerjaan baru karena karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Ketiga, *thinking of quitting* (memikirkan keluar) dalam aspek ini karyawan telah memiliki niat yang kuat untuk dapat meninggalkan perusahaan ataupun organisasi, biasanya hal ini terjadi jika karyawan telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Persoalan perpindahan karyawan atau *turnover* juga telah menjadi masalah yang sudah lama dialami oleh PT. Telemarketing Indonesia. Perusahaan PT. Telemarketing Indonesia sendiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa *Customer Service* dan *Call-center*. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara kepada pihak HRD PT. Telemarketing Indonesia diketahui persentase perpindahan karyawan dalam satu tahun, dari seluruh karyawan di semua lini sekitar 10 persen. Hal ini tentu menimbulkan masalah bagi pihak perusahaan. Meskipun pihak HRD PT. Telemarketing Indonesia menganggap tingkat *turnover* karyawan tidak begitu signifikan mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi, namun dampak yang ditimbulkan seperti perlunya perekrutan dan pelatihan karyawan baru harus dilakukan kembali dan terus dilakukan menyesuaikan tingkat *turnover* yang terjadi.

Terdapat beberapa faktor dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention* yang mengacu pada sikap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Price (dalam Kusbiantari, 2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain faktor-faktor individual, seperti perilaku mencari peluang baru, komitmen, kemauan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, perasaan pada pekerjaan dan niat untuk tetap tinggal, serta faktor-faktor lingkungan, seperti tanggung jawab dan kesempatan kerja. Menurut Puni, dkk. (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* antara lain gaji, prestasi kerja, perkembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi, komitmen karyawan dan banyak faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*s pada suatu perusahaan. Mobley (2011) menyampaikan beberapa faktor *turnover intention* antara lain *individual demographic and personal factors*, *organizational and work environment factors* dan *job content factors*. Salah satu faktor intensi *turnover, organizational and work environment factors* terdiri dari gaji, promosi, *peer group,* dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2006) terdapat beberapa faktor dari *turnover intention*, antara lain *organizational-level characteristic* (struktur organisasi, desain pekerjaan, stress kerja*, reward & pension plans,* dan *performance evaluation system*), *group-level characteristic* (Kelompok demografik dan kohesivitas kelompok), serta *individual-level characteristic* (usia, masa kerja, kepuasan kerja, status marital, dan *personality job fit*).

Berdasarkan hasil pemaparan beberapa faktor *turnover intention* di atas, gaya kepemimpinan termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan*.* Menurut El-Badawy & Bassiouny (2014), kondisi dimana karyawan merasa memiliki seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat pemimpin menjadi salah satu sumber kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mereka cenderung untuk tinggal di perusahaan. Sebaliknya ketika pemimpin menjadi sumber ketidaknyamanan maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Menurut Haryanti (2014) gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar atau bertahan dalam suatu organisasi dan terlibat dalam perilaku kerja yang kontra produktif. Menurut Harnoto (2012) *turnover intention* dapat terjadi karena adanya kadar intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang dapat mempengaruhi diantaranya ada ketidakcocokan dengan gaya kepemimpinan yang terjadi disuatu perusahaan yang ada.

Gaya kepemimpinan yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Menurut Riberu (2003), gaya kepemimpinan otoriter dapat disebut juga dengan gaya kepemimpinan otokratik, di mana pemimpin sangat memaksa dan mendesak kekuasaannya kepada bawahannya. Menurut Puni dkk., (2016), dalam gaya kepemimpinan otoriter, seorang pemimpin tidak memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan. Para pemimpin otokratis percaya imbalan dan hukuman sebagai motivasi. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menekan bawahan, atasan tidak melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, karyawan cenderung didikte atasan, sehingga sulit untuk berkembang. Adanya tekanan dari pemimpin dan tidak adanya kebebasan berpendapat akan menyebabkan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan sehingga dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Seperti pada penelitian Iqbal, dkk. (2015) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat menyebabkan karyawan menjadi mudah bosan, tidak puas dan kehilangan motivasi dan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan seseorang dapat keluar dari pekerjaannya, bahkan melakukan secara bersamaan dengan rekan yang lainnya. Selain itu menurut Puni dkk., (2016) bahwa adanya gaya kepemimpinan yang buruk seperti gaya kepemimpinan otoriter menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan terlibat dalam intensi turnover dan perilaku kerja yang kontraproduktif. Kepemimpinan otoriter yang cenderung menimbulkan efek seperti karyawan menjadi mudah bosan, tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kehilangan motivasi dalam bekerja, bahkan pemimpin otoriter dapat membatasi komunikasi dan sosialisasi yang berlangsung di tempat kerja (Iqbal, dkk, 2015). Pendapat Chu (2014) yang bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan seorang pemimpin dapat menimbulkan efek yang negatif terhadap karyawan, seperti *turnover intention*. Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap niat pergi atau disebut juga intensi *turnover.*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 15 Desember 2020 melalui Google *Meet* pada 10 karyawan PT Telemarketing Indonesia di Yogyakarta, diperoleh data sebanyak 8 dari 10 subjek menunjukkan gejala-gejala *turnover intention* yang cukup tinggi seperti adanya keinginan berpindah tempat kerja, mulai mencari peluang kerja di perusahaan lain dan berpikir untuk *resign* dari pekerjaan saat ini, sedangkan 2 subjek tidak menunjukkan gejala-gejala *turnover intention*. Dari hasil wawancara dengan karyawan yang masih aktif bekerja, subjek menyatakan bahwa karyawan yang *resign* tersebut disebabkan karena merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan atasan. Hal ini diungkapkan karena ketika ada masukan dari bawahan, hal itu tidak terlalu diperhitungkan karena keputusan akhir tetap ada di tangan manajer. Selain itu, manajer juga mengawasi setiap pekerjaan karyawannya dengan ketat dan memberikan tugas-tugas secara detail. Karyawan juga mengungkapkan pemimpin sangat berorientasi pada pekerjaan sehingga sering kurang memperhatikan kebutuhan pribadi para bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, gaya kepemimpinan yang terlihat pada salah seorang pemimpin yang mempunyai jabatan sebagai manajer adalah gaya kepemimpinan otoriter yang terlihat yaitu tegas, perfeksionisme dalam pekerjaan, dan pengambilan keputusan secara sepihak tanpa berdiskusi terlebih dahulu dengan bawahan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan *turnover intention.* Penelitian Susilo (2019) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signfikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi turnover karyawan di PT X Boyolali. Penelitian Wibowo (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo. Penelitian Dini (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru. Penelitian Wang, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter secara positif berhubungan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Telemarketing Indonesia Yogyakarta.

**METODE**

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel tergantung, yaitu tur*nover intention* dan variabel bebas, yaitu persepsi gaya kepemimpinan otoriter. Variabel *turnover intention* pada karyawan dapat diukur dengan aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2011) yang meliputi: *intention to quit* (niat untuk keluar), *intention to search for alternatives* (pencarian pekerjaan) dan *thinking of quitting* (memikirkan keluar). Variabel persepsi gaya kepemimpinan otoriter diukur aspek gaya kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (2014), yang meliputi: keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektifitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lips service*, dan pengawasan ketat. Semakin tinggi total skor dalam Skala Persepsi

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telemarketing Indonesia di Yogyakarta, yang terdiri dari Divisi *Sales* dan Divisi *Customer Service*. Karyawan Divisi *Sales* akan digunakan sebagai sampel uji coba, sedangkan dari Divisi *Customer Servicei* akan digunakan sebagai sampeldalam uji hipotesis. Kriteria subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun. Adapun jumlah karyawan PT. Telemarketing Indonesia di Yogyakarta Divisi *Customer Service* yang memenuhi kriteria di atas sebanyak 94 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Oleh karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, maka seluruh karyawan Divisi *Customer Service* PT. Telemarketing Indonesia di Yogyakarta yang berjumlah 94 karyawan akan dipilih sebagai subjek penelitian.

Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu Skala *Turnover Intention* dan Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter. Skala *Turnover Intention* diadaptasi dari penelitian terdahulu oleh Kurniawan (2020). Adapun Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter diadaptasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baihaqi (2019). Skala penelitian ini menggunakan skala Likert, dengan empat alternatif jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Sebelum melakukan uji hipotesis, data akan diuji asumsi kenormalan dan linieritasnya. Keseluruhan data akan dianalisis dengan program komputer *SPSS 16 for Windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 94 orang karyawan PT. Telemarketing Indonesia di Yogyakarta yang digunakan sebagai subyek penelitian, sebagian besar adalah laki-laki, berusia kurang dari 25 tahun, berpendidikan SMA, dan memiliki masa kerja antara 2 – 5 tahun. Secara rinci karakteristik subyek penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1.** Karakteristik Subyek Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karateristik Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **Jenis Kelamin** |  |  |
| Laki-laki | 53 | 56,4 |
| Perempuan | 41 | 43,6 |
| **Umur** |  |  |
| < 25 tahun | 43 | 45,7 |
| 25 – 35 tahun | 33 | 35,1 |
| 36 – 45 tahun | 18 | 19,1 |
| **Pendidikan** |  |  |
| SMA | 41 | 43,6 |
| Diploma | 35 | 37,2 |
| Sarjana | 18 | 19,1 |
| **Masa Kerja** |  |  |
| 2 – 5 tahun | 76 | 80,9 |
| 6 – 10 tahun | 18 | 19,1 |

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data pada skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter diperoleh deskripsi data penelitianyang didasarkan padaskor hipotetik dan empirik. Secara ringkas deskripsi data penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.** Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah**  **aitem** | **Data Hipotetik** | | | | **Data Empirik** | | | |
| **Min** | **Maks** | **Mean** | **SD** | **Min** | **Maks** | **Mean** | **SD** |
| Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter | 35 | 35 | 140 | 87,5 | 17,5 | 62 | 99 | 80,56 | 9,13 |
| *Turnover Intention* | 18 | 18 | 72 | 45,0 | 9,0 | 28 | 52 | 40,46 | 6,00 |

Sumber: data primer diolah, 2021.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa skor terendah variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter yang mungkin diperoleh secara hipotetik oleh subjek adalah 35, skor tertinggi 140, mean 87,5 dan standar deviasi sebesar 17,5,0. Dari tabel di atas nampak bahwa skor terendah dari hasil penelitian (empirik) adalah 62, skor tertinggi 99, mean 80,56 dan standar deviasi 9,13. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa skor terendahvariabel *Turnover Intention* yang mungkin diperoleh oleh subjek adalah 18, tertinggi 72, mean 45,0 dan standar deviasi sebesar 9,0. Dari tabel di atas nampak bahwa hasil dari penelitian (empirik) menunjukkan skor terendah yaitu 28, skor tertinggi 52, mean 40,46 dan standar deviasi 6,0. Hasil perhitungan menunjukkan variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dan variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata (*mean*) empirik lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata teoritik. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki persepsi gaya kepemimpinan otoriter *dan turnover intention* yang rendah.

Sebelum dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh koefisien normalitas untuk variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar 0,836 dengan nilai signifikansi p = 0,487, sedangkan koefisien normalitas untuk variabel *Turnover Intention* sebesar 0,865 dengan nilai signifikansi p = 0,443. Oleh karena hasil uji normalitas untuk kedua variabel diperleh nilai signifikansi p > 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memiliki sebaran yang berdistribusi normal.Dari hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai statistik F sebesar 117,809 dengan nilai signifikansi p = 0,000. Oleh karena nilai p kurang dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan *Turnover Intention*.

Setelah melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 dengan nilai signifikansi p = 0,000, dimana jika p kurang dari 0,05 artinya ada hubungan dari kedua variabel yang diteliti. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil tersebut adalah ada hubungan positif dan signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan *Turnover Intention* pada karyawan sebesar 0,588 (p < 0,05). Artinya, semakin tinggi Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter maka *Turnover Intention* juga menjadi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter maka *Turnover Intention* juga menjadi semakin rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wang, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter secara positif berhubungan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh temuan dari penelitian Susilo (2019), Wibowo (2018) dan Dini (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan otoriter yang positif dan signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan, yang mana semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter, maka akan semakin semakin tinggipula *turnover intention*. Menurut Maertz dan Griffeth (dalam Wang, dkk., 2018), manusia pada umumnya mencari kebahagiaan dan menghindari rasa tidak nyaman atau menyakitkan, sehingga karyawan akan cenderung menghindari bekerja di perusahaan yang membuatnya merasa tidak nyaman atau menyakitkan. Adanya gaya kepemimpinan otoriter yang menimbulkan rasa tidak nyaman akan membuat karyawan keinginan berpindah karyawan akan sangat meningkat. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa para pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter akan sangat meningkatkan niat berpindah karyawan.

Menurut Sutikno (2014), pemimpin dengan gaya otoriter melakukan proses pengambilan keputusan hanya terpusat pada pimpinan saja, dimana karyawan tidak diikutsertakan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya tidak menjadi bagian dari perusahaan dan pada akhirnya akan mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Iqbal, dkk., (2015), pimpinan yang otoriter memberi tugas kepada karyawan dengan sangat rinci, sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja dan akhirnya memicu kebosanan serta mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Sutikno (2014) menyebutkan bahwa ciri pemimpin yang otoriter meliputi keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektifitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lips service* dan pengawasan ketat. Pada aspek keputusan terpusat pemimpin dengan gaya otoriter merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya, sehingga karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya tidak menjadi bagian dari perusahaan dan pada akhirnya akan mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pemimpin yang otoriter bersikap subjektif kepada bawahan dengan melibatkan perasaan pribadinya, sehingga akan menyebabkan karyawan merasa tidak cocok dengan pimpinan perusahaan dan keinginan untuk berpindah perusahaan. Pemimpin yang otoriter tidak benar-benar memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran atau sejenisnya, seolah-olah pendapat karyawan hanya *lips service* belaka (Sutikno, 2014). Hal ini akan menyebabkan karyawan merasa dirinya tidak dihargai dan pada akhirnya mendorong keinginan untuk berpindah pada pekerjaan. Menurut Puni dkk. (2016), pemimpin yang otoriter mengawasi bawahannya secara ketat saat bekerja, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan merasa tertekan karena ruang geraknya dibatasi serta menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman bekerja dan akhirnya memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan perhitungan pada koefisien determinasi, nampak besarnya kontribusi persepsi gaya kepemimpinan otoriter terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,345. Dari hasil tersebut berarti bahwa dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, persepsi gaya kepemimpinan otoriter sebesar 34,5% mempunyai sumbangan kecil terhadap *turnover intention* pada karyawan. Faktor lain yang besarnya 65,5% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor psikologis lain yang merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan, seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja atau efektifitas (Staffelbach, 2008). Di samping faktor-faktor psikologis, banyak pula faktor-faktor eksternal dari luar individu yang juga mempengaruhi *turnover intention*, antara lain faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* meliputi rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerja, dan kesempatan kerja yang tersedia di bursa kerja (Price, 1977). Sementara menurut Mobley (2011), *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal di dalam organisasi, antara lain budaya organisasi, kompensasi penggajian kepuasan kerja, serta karir dan promosi. Faktor eksternal lainnya di luar organisasi yang mempengaruhi *turnover intention* adalah aspek individu, seperti usia muda, jenis kelamin dan masa kerja. Hasil deskripsi karakteristik menunjukkan bahwa subyek penelitian sebagian besar subyek penelitian adalah laki-laki, berusia kurang dari 25 tahun, berpendidikan SMA, dan karyawan dengan masa kerja antara 2 – 5 tahun. Pada penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat memasukkan aspek individu, usia, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention.*

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan karena terdapat beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah ketidakmampuan penulis dalam mengontrol kesungguhan subyek penelitian dalam mengisi skala penelitian yang diberikan. Dalam proses pendistribusian skala penelitian, penulis tidak diperbolehkan membagi sendiri skala penelitian tersebut karena dikhawatirkan akan mengganggu aktivitas karyawan dan operasional perusahaan, sehingga skala penelitian harus dititipkan pada sekretaris bagian personalia dan tidak dibawa pulang. Sekretaris bagian personalia yang akan mengontrol proses pengisian dan pengembalian skala penelitian. Cara ini merupakan upaya yang paling baik daripada memperbolehkan skala penelitian tersebut dibawa pulang oleh subyek, karena apabila hal itu terjadi penulis akan semakin kesulitan mengontrol proses pengisian dan pengembalian skala penelitian. Keterbatasan selanjutnya terkait dengan pengisian skala penelitian secara *self-reporting*, yang dapat memunculkan bias yang disebabkan oleh cara subjek dalam memberikan respon. Terkait dengan variabel gaya kepemimpinan otoriter,yang mana subyek harus menilai kekurangan atasan di perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ada memungkinkan subyek penelitian untuk memberikan respon yang tidak jujur atau memberikan respon yang didasarkan atas tuntutan sosial. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penulis berupaya untuk mengurangi bias dengan memperbolehkan subyek untuk tidak mengisi nama atau mengisi hanya dengan menggunakan inisial.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otoriter dengan *turnover intention*. 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. Sebaliknya, semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan otoriter maka *turnover intention* juga menjadi semakin rendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi persepsi gaya kepemimpinan otoriter terhadap *turnover intention* sebesar 34,5%, sedangkan 65,5% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti menyarankan pada pihak perusahaan supaya pimpinan perusahaan meningkatkan komunikasi dan hubunganyangbaikdengantidakmenjagajarakdengankaryawannya.Selainitu, pemimpindisarankanuntukmemberikankepercayaankepadakaryawannyadengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat yang mereka miliki dan mempertimbangan pendapat karyawan dalam prosespengambilan keputusan. Pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, dengan mempertimbangan perbedaan karakteristik subyek penelitian. Selain itu dapat pula dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Mengingat bahwa sebagian besar *turnover intention* mendapat kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, F. (2012). Hubungan kohevitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.

Baihaqi (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri (BSM).* (Skripsi). Banda Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh.

Bluedorn, C. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234-245.

Bothma, C. F. C. & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA* *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 507−519.

Chu, L. (2014). The moderating role of authoritarian leadership on the relationship between the internalization of emotional regulation and the well-being of employees. *SAGE Open,* 0(0),1-18.

Dini, D. W. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan*. (Skripsi). Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

El-Badawy, T. A., & Bassiouny, M. (2014). Employee engagement as a mediator between transformational leadership and intention to quit. *Competition Forum*, 12(1), 152-160.

Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention: Studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di Kota Jambi. *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.

Harnoto (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi kedua). Jakarta: Prehallindo.

Haryanti, D. S. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja usaha kecil dan menengah di Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomidan Bisnis*, 2(1), 1-15.

Iqbal, N., Anwar S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian* *Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.

Karimah, E. K. (2012). *Pengaruh stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga direktorat operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. (Skripsi). Depok: Universitas Indonesia.

Kurniawan, L. T., (2020). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT KPG*. (Skripsi). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Kusbiantari, D. (2013). Upaya menurunkan turnover melalui peningkatan motivasi intrinsik pada guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan,* 20(1), 93-103.

Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2013). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145-157.

Mobley, W. H. (2011) *Pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya.* Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.

Puni, A., Agyemang, C.B and Asamoah, E.S. (2016). Leadership styles, employee turnover intentions, and counterproductive work behaviours. *International Journal Of Innovative Research & Development*. 5(1).

Riberu, J. (2003). *Dasar-dasar kepemimpinan*. Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour* (edisi 13, jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2006). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Staffelbach, B. (2008). *Human resource management: turnover intention*. Swiss: University of Zurich.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Susilo, O. H. (2019). *Hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi turnover di PT X Boyolali*.(Skripsi). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sutikno, R. B. (2014). *The power of empathy in leadership*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wang, L., Cheng, M. Y., & Wang, S. (2018) Carrot or stick? The role of in-group/out-group on the multilevel relationship between authoritarian and differential leadership and employee turnover intention. *Journal of Business Ethics,* 152, 1069–1084.

Wibowo, F. O. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap turnover intention karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo*. (Skripsi). Yogyakarta: Universitas Teknologi Yogyakarta.

Widjaja, A. (2008). *Dasar-dasar customer relationship management*. Jakarta: Harvarindo.