

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta dalam Wibowo 2014, p.106). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono dalam Wibowo 2014, p.106). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai 2010, p.124). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. (Suranta dalam Wibowo, 2014, p.107) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal

organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 Tipe / Macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut (Siagian 2012, p.79), yaitu:

1) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah Seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata – mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2) Tipe pemimpin yang militeristik

Seorang pemimpin militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang yang memiliki sifat – sifat sebagai berikut :

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih – lebihan.
- d) Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3) Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersikap selalu melindungi.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif.

- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
 - e) Sering bersikap mau tahu.
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5) Tipe pemimpin yang demokratis
Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a. Senang menerima saran, masukan atau bahkan kritikan dari bawahannya.
 - b. Selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
 - c. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya.
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2014, p.108). Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan Kharismatik.
Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.
- 2) Gaya kepemimpinan Transaksional.
Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3) Gaya kepemimpinan Transformasional.

Ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.

4) Gaya kepemimpinan visioner.

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau uni organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut (Kartono 2014, p.34) :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan

tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak Menurut (Heller Robbert dalam Wibowo, 2014, p.121). Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo, 2014, p.121). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2014, p.121).

Motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan (Uno Hamzah dalam Wibowo, 2014, p.122). Motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik yang mulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo, 2014, p.122) .

2.2.2 Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom dalam (Wibowo, 2014, p.123) melihat sebagai dorongan motivasi kerja bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi (Baldoni dalam Wibowo, 2014, p.124) yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.

dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan (Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo, 2014, p:09).

Pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*, (Robbins dan Judge, 2014, p:259) dikutip dari (Wibowo, 2014)

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat. (Robinbins dan Judge, 2011, p.276) yang dikutip dari (Wibowo, 2014) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward*.

2.2.5 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2010, p.236) yang dikutip dari (Wibowo, 2014) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (Uno Hamzah dalam Wibowo, 2014, p.72) :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

- b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

- c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

- d. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

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 (Harnoto, 2012, p.23). Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani, 2014, p.30).

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013, p.1). Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi menurut (Sudiro, 2011, p.152). Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* (Kusbiantari, 2013, p.94) terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intense turnover*-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013, p.1). Dampak *turnover* bagi perusahaan (Dharma 2013, p.3) adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator – Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut (Chen dan Francesco dalam Dharma, 2013, p:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar
ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

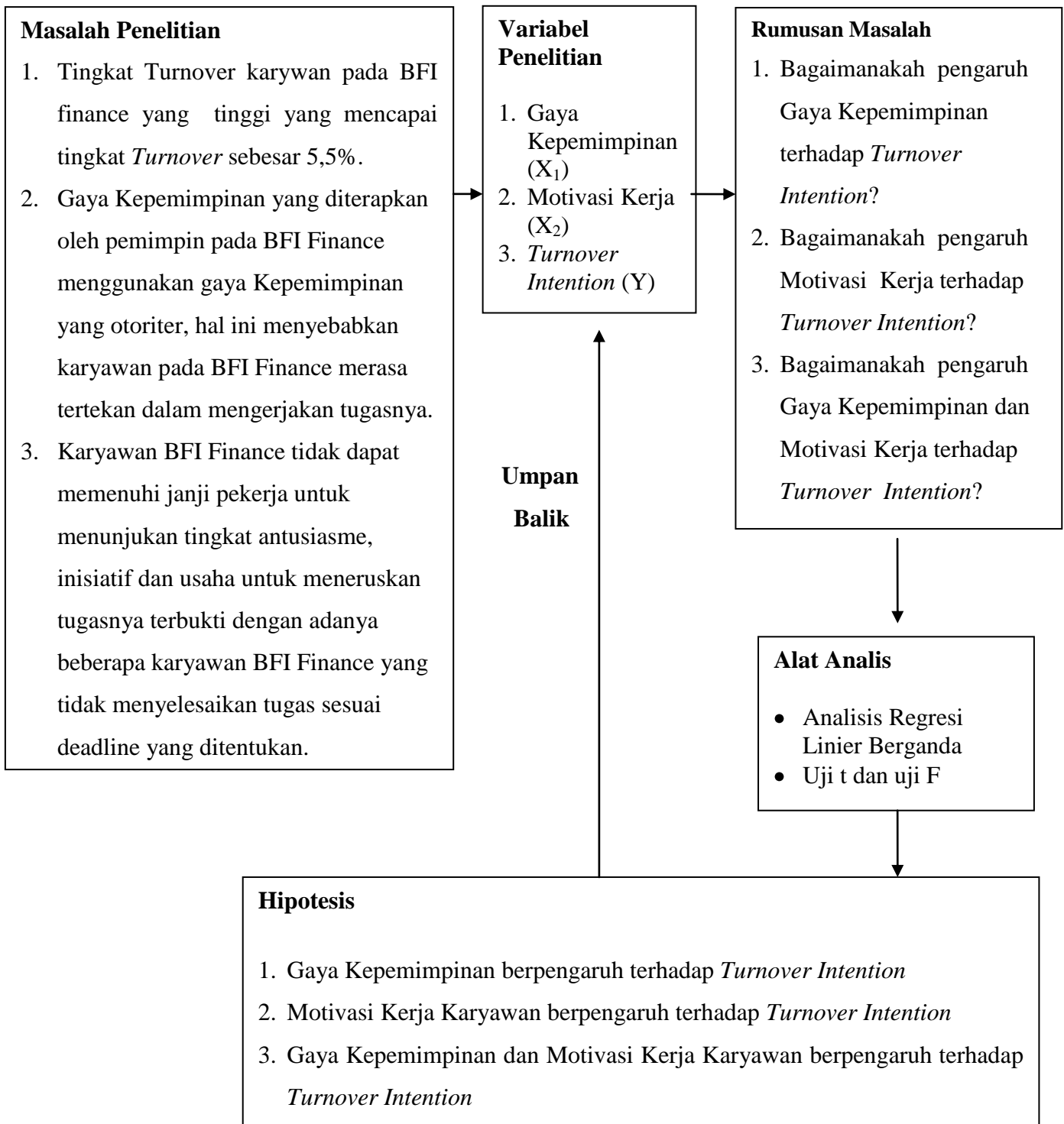
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1	Syarif Iskanda r, dkk. Vol.12. No.2 (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Departemen Front Office Di Hotel IBIS Bandung Trans Studio	Gaya (X)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier Sederhana.	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Tesa Jovi Amani. Vol.3. No.1 (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Jakarta dan	Stres Kerja (X ₁), Kepuasan Tingkat Gaji (X ₂), Gaya Kepemimpinan (X ₃)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang negative terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Bandung)						
3	Arin Dewi Putriant i,dkk. Vol. 12. No.2 (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang)	Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2)	<i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam mengembangkan penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Arin, 2014), (Syarif, 2015) dan (Tesa, 2016) yang bergerak dibidang perhotelan, audit dan jasa pengiriman. Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan objek yang berbeda yaitu pada bidang keuangan non perbankan yang ada di Kota Bandar Lampung.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan (Wibowo, 2014, p.73). Jika gaya kepemimpinan sudah diterapkan dengan baik maka tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin rendah, karena jika pemimpin sudah memotivasi karyawannya dan memberikan insentif karyawannya, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian terdahulu oleh (Sukron, 2014) memiliki hasil dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan penelitian terdahulu oleh (Iskandar Syarif, dkk, 2015) yang memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Sudaryanti, 2011) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama menurut (Wibowo, 2014, p.73). Jika motivasi kerja karyawan menurun maka tingkat keinginan keluar dari organisasi akan semakin tinggi, karena jika adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan

pekerjaannya dari dalam diri karyawan maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian terdahulu oleh (Putrianti, Arin Dewi, 2014) memiliki hasil dimana variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

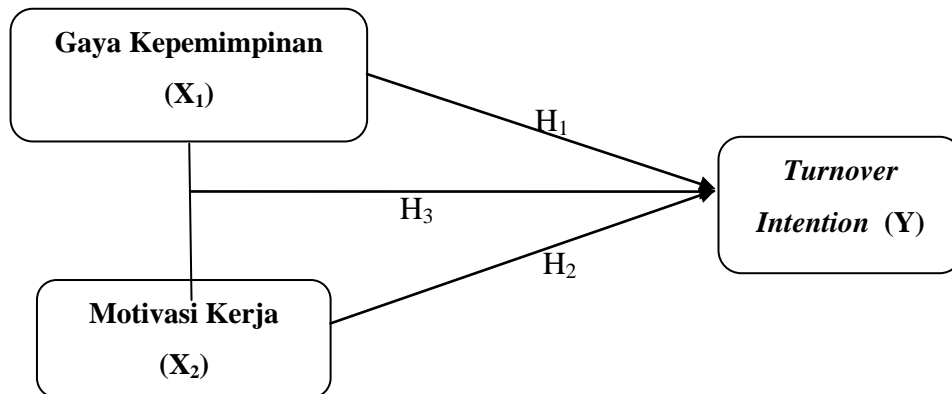
H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan kepuasan kerja organisasinya sangatlah dibutuhkannya kondisi yang nyaman bagi pegawainya untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan yang baik serta motivasi yang dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi psikologis pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2015). Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang salah pada BFI Finance akan membuat karyawan merasa tertekan, hal ini akan menurunkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya karyawan menginginkan untuk keluar dari BFI Finance tersebut. Dalam penelitian terdahulu (Sukron, Ardiansyah Roni, 2014) memiliki hasil dimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Keterangan :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H₃ : Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.