

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa ini adalah hasil dari penelitian penelitian terdahulu di sajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	VARIABEL DAN ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Syamsul Alam (2022)	Variabel: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, <i>Turnover Intention</i> Alat Analisis: Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengujian pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh <i>negative</i> serta tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , oleh sebab itu pimpinan pada perusahaan pers seyogyanya merubah pola kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan yang dimiliki agar terbangun sinergi yang baik untuk menumbuhkan kepuasan serta kenyamanan bekerja. Pengujian kedua, kepuasan kerja berpengaruh <i>negative</i> dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini menjadi perhatian perusahaan bahwa karyawan bisa bertahan bukan hanya karena kepuasan kerja tetapi hal yang lain. Demikian pengujian ketiga, kompensasi berpengaruh <i>negative</i> dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , perhatian perusahaan akan kompensasi masih perlu keseriusan dan terimplementasi dengan nyata agar karyawan bisa tetap bertahan lebih lama pada perusahaan pers tersebut
2.	Sugiharti, (2018)	Variabel: Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Alat analisis: Analisis Regresi Berganda, Uji F dan Uji T	Hasil analisis menggunakan <i>Analysis Regresion Linear</i> Berganda untuk Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja lebih kecil dari pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak akan termotivasi untuk bekerja sehingga memiliki

NO	PENELITI	VARIABEL DAN ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
			keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut maka mereka akan meninggalkan organisasi tersebut.
3.	Ade Imam Suhakim, (2022)	Variabel: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Turnover Intention Karyawan Alat Analisis: Regresi Linear dan Koefisien Determinasi.	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan turnover intention karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan turnover intention karyawan.
4.	Dwi Sartika, (2014)	Variabel: Employee Turnover Intention; Job Satisfaction; Organizational Commitment; and Transformational Leadership Style. Alat analisis: Analisis Jalur	Hasil penelitian, ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan ($0,025 < 0,05$), kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ($0,007 < 0,05$), komitmen organisasi terhadap keinginan keluar ($0,023 < 0,05$), gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi ($0,000 < 0,05$) sehingga H1, H2, H3, dan H4 diterima, tidak terdapat hubungan langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar ($0,984 > 0,05$) H5 ditolak. Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan keluar maupun gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar sehingga H6 dan H7 ditolak.
5.	Iqma Efitriana, (2022)	Variabel: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Turnover Intention Alat analisis: Regresi linear berganda, Uji T, Uji F.	Hasil penelitian menyimpulkan (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention; (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Sumber: Penelitian terdahulu

1. Sama sama meneliti tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan turnover intention

2. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan skala *likert*.
3. Analisis data yang di gunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu menurut Kurnia (2014) dengan penelitian saat ini adalah : Sugiharti (2018), penelitian pada objek penelitian yang dimana pada penelitian menggunakan Hotel Putra Jaya Gresik.

Manfaat penelitian terdahulu untuk penelitian sekarang adalah sebagai rujukan guna menyusun penelitian yang di lakukan sekarang, sehingga mempunyai suatu hasil penelitian yang benar benar akurat kebenarannya.

B. Tinjauan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya yang dimiliki seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola dan kemampuan seseorang dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan

bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk disbanding gaya kepemimpinan lainnya.

Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku:

- a. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
- b. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan

mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. **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.

f. **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.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah pandangan karyawan memandang pekerjaan mereka terkait dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Handoko, 2001). Menurut Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Dole dan Schroeder dalam Brahmasari dan Suprayetno (2009:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat

didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Lebih lanjut Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno (2009:127) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Robbins dalam Prabu (2005:7) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran atau penghargaan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan datang jika seorang karyawan tersebut menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan dalam Prabu, 2005:8). Begitu pula dengan suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak termasuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan dalam Prabu, 2005).

Sedangkan menurut Robbins dalam Prabu (2005:8) kepuasan kerja dipengaruhi oleh :

- a. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja mendukung disini berarti tempat atau lingkungan di tempat berkerja mendukung atau membantu pada saat berkerja.

b. Ganjaran yang pantas

Ganjaran yang berupa kompensasi yang pantas atau sesuai dengan beban kerja dan kompensasi yang layak untuk karyawan.

c. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Memiliki pekerjaan yang cocok dengan bidang atau keahlian karyawan.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Memiliki rekan kerja yang saling bantu membantu dan hubungan yang harmonis.

Mangkunegara (2005) menyatakan faktor kepuasan kerja yakni ada pada semangat bekerja dan dedikasinya.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni yang ada pada faktor pekerjaan dan diri karyawan.

Brahmasari dan Suprayetno (2009:128) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dihubungkan dengan tingkat pekerjaan maksudnya adalah karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena tingkat pekerjaan pegawai mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Mangkunegara (2005)

menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaan.

Gibsons dalam Harsono (2009:81) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap ganjaran dan penghargaan yang diterimanya terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Gomes dalam Harsono (2009:81) menyebutkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Adiwinata (2014) ada 4 yaitu:

- a. Perasaan puas akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
- b. Perasaan puas akan gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
- c. Perasaan puas akan kenaikan jabatan.
- d. Perasaan puas akan rekan kerja.

5. *Turnover Intention* (Niat Keluar)

Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:12) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2006:13) *turnover intention* adalah proses

dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Dari beberapa definisi tentang *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah keinginan pekerja atau buruh untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Keinginan tersebut belum diwujudkan dalam perilaku nyata karena pekerja atau buruh masih mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat sebuah keputusan menjadi *turnover*.

6. Indikator *turnover intention*

Indikator *turnover intention* terbagi atas:

- a. Berfikir untuk keluar (*Thinking of Quitting*) Berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada diperusahaan bekerja saat ini. Berawal dari ketidak puasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Mencari alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) Keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) Karyawan berniat untuk keluar jika telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan

diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

- d. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.
- e. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
- f. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan gaya kepemimpinan dengan *turnover intention*

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention dapat dilihat karyawan yang ingin keluar beralasan karena tidak puasny dengan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan

pemimpinnya. seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat mengurangi kemungkinan karyawan mengurangi meningkalkan pekerjaanya Iskandar (2015).

Menurut Abbasi dan Hollman (2000) pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri. Hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi.

Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan yang baik serta motivasi yang dalam organisasi tersebut. adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi psikologis karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.(wibowo, 2015).

2. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Kepuasan kerja berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta kepuasan kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* (Muamarah 2012).

Adanya niat berpindah karyawan diindikasikan disebabkan oleh permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan

dari atasan, persaingan antar karyawan dan masalah eksternal seperti adanya tawaran kerja di perusahaan lain yang lebih baik (Prihartono, 2013).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003). Issa et. al (2013) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara lima dimensi kepuasan kerja terhadap turnover intention yaitu imbalan, promosi, supervisor, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

3. Hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang baik mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain gaya kepemimpinan, semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin menurun juga pada turnover intention (International et al., n.d.)

Meurut hipotesis penelitian yang diteliti Suhakim (2021) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

D. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur yang sangat penting untuk perusahaan karena tidak dapat tergantikan dengan teknologi apapun, karna semewah-mewahnya dan selengkap-lengkapnnya fasilitas lingkungan kerja tidak akan berarti jika tidak adanya manusia yang mengatur, mengelola dan memelihara fasilitas tersebut. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan bergantung dari faktor sumber daya manusia (SDM) (Hasibuan, 2009).

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah ilmu yang mengatur tentang hubungan dan peran tenaga kerja (karyawan) agar pekerjaannya lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2009). Tentunya setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu berkerja dengan baik, berkerja keras, dan mampu mengembangkan diri, supaya perusahaan mampu bersaing dalam persaingan bebas.

Masalah dari sumber daya manusia yang patut diperhatikan perusahaan salah satunya adalah kepuasan karyawan. kepuasan karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan karena tingkat keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. kepuasan karyawan merupakan perilaku nyata yang dilakukan karyawan saat mereka berkerja sesuai dengan tingkat kepuasannya dalam berkerja (Hasibuan, 2009).

Wijebandara (2019) menyatakan Turnover adalah proses di mana staff meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan

atau organisasi menggantikannya, sedangkan Turnover intention adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela.

Menurut Robbins dalam Kartono, (2017) Turnover Intention mendefinisikan sebagai bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biasa pengelolaan sumber daya manusia.

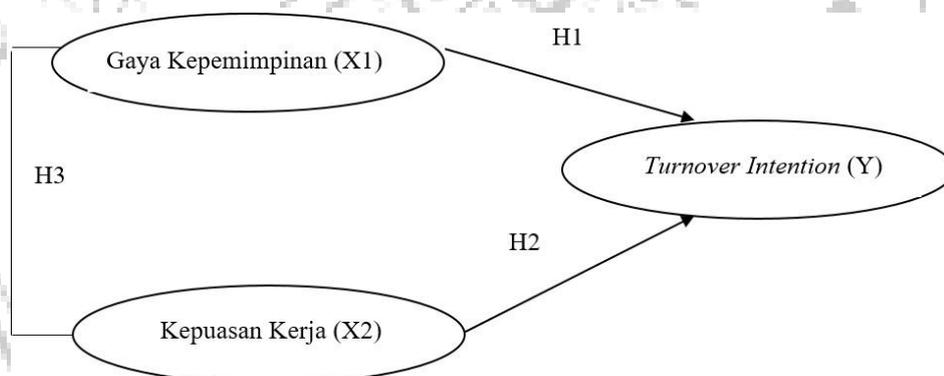
Turnover Intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sikap yang seringkali menunjukkan adanya keinginan untuk berpindah pada karyawan yaitu adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dengan mengevaluasi kemungkinan adanya peluang pekerjaan yang lebih baik ditempat lain (Harnoto, 2002, dalam Prihartono 2013:934). Adanya niat berpindah karyawan diindikasikan disebabkan oleh permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan dari atasan, persaingan antar karyawan dan masalah eksternal seperti adanya tawaran kerja di perusahaan lain yang lebih baik (Prihartono, 2013:932).

Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan adalah: kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat turnover intention adalah kepuasan

kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Kecenderungan berpindah kerja adalah hasrat individu meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan seperti adanya keinginan menerima pekerjaan lebih baik (Falakha, 2020). Dengan niat untuk berhenti, individu dapat mengakhiri dan berganti pekerjaan dengan harapan mendapatkan gaji yang lebih baik (Kristiyanto & Khasanah, 2021). Menurut (Mobley et al., 2011) Indikator turnover intention adalah (1) Pikiran untuk keluar, (2) Niat untuk keluar, (3) Pencarian alternatif pekerjaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah di uraikan di atas, maka dapat di kemukakan kerangka pikir seperti gambar 1 berikut ini:

Gambar 1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah dugaan atas rumusan masalah yang diteliti. Berdasarkan landasan penelitian terdahulu peneliti menarik beberapa hipotesis atau kesimpulan sementara sebagai berikut:

Telah dilakukan oleh (Sugiharti et al. 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. dari uraian tersebut dapat dijadikan sebagai perbandingan pada penelitian ini, dengan hipotesis sebagai berikut:

H.1 Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2014) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan Turnover Intention tergolong korelasi kuat, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al. (2014) menyatakan bahwa orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi. tersebut, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H.2 Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan penelitian Suhakim (2021) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi pada turnover intention. Hali ini dua Variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)