

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KECENDERUNGAN KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN INTENSI *TURN OVER*

Sely Kurniati D.H. ¹
Amrizal Rustam ²
Partini ³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract. *The change of employees or turn over is a problem faced by entrepreneurs for a long time. One of the factors that affect the turn over towards an employee is the inter-individual relationships in a company or also known as perception towards authority leadership. The attitude of authority could cause uneasiness and tenseness to the employees. If this happens, it also means that the company leaders is setting a time bomb because of the unsatisfied employees will cause negative reactions which will damage the company itself. The target of this research is to find out the relationship between perceptions towards authority leadership with the turn over. The hypothesis set forth is the positive relationship between perception towards leadership authority and turn over intensity. The subject of this research is 45 employees of PT. Panasonic Gobel Indonesia. The sample collecting method uses purposive non random sampling. Data collection is done using perception scale towards authority leadership and turn over intensity scale. Based on the analysis results using correlation analysis product moment receives a score of $r = 0.419$; $p < 0.01$ which means that there is a significant positive relationship between authority leadership with the turn over. The effective donation between authority leadership with the turn over is as large as 17.6% and thus still gets 82.4% other factors which effects the turn over intensity other than the variable perception towards the authority leadership.*

Key Words: *perceptions, authoritarianism, turn over intention*

Abstrak. *Pergantian karyawan atau turn over merupakan masalah yang dihadapi para pengusaha sejak dahulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi turn over. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi turn over. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive non random sampling Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dan skala intensi turn over. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment diperoleh nilai $r = 0.419$; $p < 0.01$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi turn over. Sumbangan efektif persepsi kecenderungan kepemimpinan otoriter terhadap intensi turn over sebesar 17.6% sehingga masih terdapat 82.4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi turn over selain variabel persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter.*

Kata Kunci : *persepsi, kepemimpinan otoriter, intensi turn over*

Dewasa ini masalah pindah kerja sangat diperhatikan oleh pakar ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian. Terlebih jika perpindahan kerja karyawan terjadi dalam lini menengah, kerugian yang ditanggung perusahaan akan semakin membengkak. Berpindah tempat kerja dari satu kantor ke kantor lain merupakan hal yang wajar bagi sebagian orang. Selain bisa mendapatkan penghasilan yang lebih baik, ada keuntungan lain yang bisa kita peroleh. Namun, selain keuntungan kita peroleh dari berpindah-pindah tempat kerja ada sisi negatif yang sebaiknya juga kita perhitungkan. Apabila karyawan mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Namun, jika kesempatan itu tidak tersedia atau kesempatan tersebut tidak lebih baik daripada yang sekarang atau kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka akan keluar dari perusahaan. Sebagai contoh dengan datang terlambat, membolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeily dalam Panggabean, 2004).

Penelitian tentang intensi *turn over* karyawan di PT. Panasonic Gobel

Indonesia yang telah dilakukan bahwa presentase yang paling sering terjadi intensi *turn over* adalah kantor sentra servis wilayah Semarang dan Yogyakarta, maka dari itu peneliti melakukan penelitian di kantor cabang Semarang dan Yogyakarta.

Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi pengembangan karir karyawan. Menurut Suwandi (Suranta, 2002) keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu tipe kepemimpinan adalah otoriter. Tipe pemimpin otoriter ditandai dengan ciri-ciri sikap pemimpin yang kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin, bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawan, agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemimpin. Berbagai sikap pemimpin menurut apa yang dinggap terbaik oleh mereka sendiri, di antaranya adalah dengan hukuman dan sikap acuh tak acuh, sikap ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan, sehingga memungkinkan kericuhan di dalam perusahaan (Suranta, 2002).

Kepemimpinan pada penelitian ini terfokus pada kepemimpinan otoriter, menurut Jewell dan Siegall (1998) kepemimpinan otoriter adalah cara pemimpin mengatur karyawannya dengan aturan-aturan yang kaku dan memaksa seperti yang diinginkan pemimpinnya. Kebebasan bertindak sesuai dengan kehendak dari pemimpin dan kehendak karyawan sangat terbatas sehingga karyawan kurang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan dan keinginannya sendiri. French dan Raven (dalam Yukl, 1994) mendefinisikan otoriter atau kekuasaan adalah kemampuan potensial dari seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi yang lainnya di dalam sistem yang ada.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kepemimpinan otoriter adalah suatu pola sikap yang berwujud keinginan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan dengan menggunakan aturan-aturan yang kaku dan memaksa seperti yang diinginkan pemimpinnya. Persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini diungkap berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Kartono (1998) yaitu : 1) memberikan perintah; 2) menentukan kebijakan tanpa berkonsultasi lebih

dahulu dengan anggota tim; 3) tidak pernah memberikan informasi secara mendetail; 4) memberikan pujian atau kritikan pribadi terhadap karyawan; 5) menggunakan kekuasaan untuk mengendalikan orang lain; 6) bersikap tidak mengorbankan orang; 7) menghukum karyawan yang mengabaikan dan menyimpang; 8) memutuskan kebenaran ide.

Ancok (1985) mendefinisikan intensi sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku berkaitan erat dengan pengetahuan (*belief*) tentang suatu hal, sikap (*attitude*) terhadap hal tersebut dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya. Niat seseorang untuk melakukan *turn over* tergantung dari sikap atau perilaku dari seorang atasan, jika atasan atau pemimpinnya dapat bekerjasama dengan baik maka seorang karyawan akan berusaha untuk bertahan di perusahaan tersebut.

Turn over sebagai salah satu gejala perilaku dalam organisasi telah menarik banyak orang (terutama ahli psikologi dan ekonomi) untuk mempelajari dan menelitinya. *Turn over* merupakan perpisahan antara perusahaan dengan pekerja (Sunarso, 2000). *Turn over* merupakan perpisahan seorang karyawan dimana mereka selama ini bekerja dan karena suatu hal maka karyawan tersebut berhenti dari suatu perusahaan.

Mobley (1986) mengatakan bahwa *turn over* dapat terjadi secara sukarela maupun terpaksa. *Turn over* dapat dibedakan menjadi dua tipe yaitu *turn over* yang sukarela atau diprakarsai oleh karyawan, dan tipe *turn over* yang terpaksa atau diprakarsai oleh organisasi atau perusahaan, ditambah dengan kematian dan pengunduran diri atas desakan. *Turn over* dapat terjadi secara sukarela dan terpaksa. Secara sukarela dapat disebabkan karena karyawan tersebut sudah tidak dapat bekerjasama dengan baik dengan atasannya, sebab atasan selalu memberi perintah dengan cara memaksa dan harus dilaksanakan. Sedangkan secara terpaksa karena karyawan diberhentikan atau terjadi pengurangan karyawan oleh perusahaan yang bersangkutan atau disebabkan oleh kematian dan mengundurkan diri atas desakan dari berbagai pihak di perusahaan tersebut dan bukan karena keinginannya sendiri.

Mengacu pada definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa intensi *turn over* adalah niat seseorang untuk keluar dari pekerjaan di suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain. Intensi *turn over* dalam penelitian ini diungkap berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley (1986) yaitu: 1) intern, meliputi aspirasi karir, gaji (penghargaan), semangat, penyelia/

pengawasan; 2) ekstern, meliputi kesempatan bekerja di luar, penilaian terhadap perusahaan luar.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah, apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi *turn over*. Mengacu pada permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul “Hubungan antara Persepsi terhadap Kecenderungan Kepemimpinan Otoriter dengan Intensi *Turn Over*”.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non-random sampling*, dengan karakteristik : a) karyawan bagian produksi (teknisi); b) masa kerja minimal 5 tahun; c) pendidikan minimal STM.

Alat Pengumpulan Data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala psikologi, yaitu skala persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dan skala intensi *turn over*.

Teknik Analisis Data. Teknik

analisis data yang digunakan adalah teknik Korelasi *Product Moment*. Dasar analisis menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* ini adalah karena hanya terdiri dari dua variabel yang terlibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi *turn over*, ditunjukkan oleh nilai korelasi $r_{xy} = 0.419$; $p < 0.01$. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter maka akan semakin tinggi intensi *turn over* dan sebaliknya. Dengan kata lain, persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dapat digunakan sebagai prediktor untuk mengukur intensi *turn over* pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoyo (1987), ketika kebutuhan karyawan sebagai makhluk sosial untuk berinteraksi secara manusiawi dalam perusahaan tidak terpenuhi, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan di tempat kerja yang pada akhirnya dapat mengakibatkan munculnya kecenderungan *turn over* karyawan. Karyawan yang melakukan *turn over* pada umumnya disebabkan karena mereka tidak puas dengan

manajemen perusahaan, kualitas dan sifat dari kondisi kerja, kecilnya upah, mutu pengawasan yang tidak memadai maupun gaya kepemimpinan yang dirasakan tidak sesuai oleh karyawan sehingga karyawan merasa dikecewakan dan tidak dihargai.

Sebagian besar tingkah laku dan penyesuaian individu ditentukan oleh persepsinya. Mengapa individu berbuat demikian terhadap sesuatu hal, tergantung bagaimana individu tersebut menanggapi sesuatu itu dengan persepsinya. Individu satu dengan yang lain dalam situasi yang sama mungkin dapat menghasilkan persepsi yang berbeda, akan tetapi salah persepsi atau persepsi yang buruk sering terjadi di setiap perusahaan yaitu antara manajer dan karyawannya.

Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan Suranta (2002) yang menyatakan pemimpin yang otoriter biasanya tidak menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang harus dilakukan bawahannya.

Menurut Kartono (1998) tipe pemimpin otoriter yang kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin, bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawan, agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemimpin.

Berbagai sikap pemimpin menurut apa yang dianggap terbaik oleh mereka sendiri, diantaranya adalah dengan hukuman dan sikap acuh tak acuh, sikap ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan karyawan. Jika hal ini terjadi sama artinya pimpinan perusahaan meletakkan bom waktu sebab ketidakpuasan karyawan akan memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Reaksi negatif yang muncul misalnya karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, hasil kerja yang menurun, angka *turn over* yang tinggi, dan lain-lain.

Sumbangan efektif persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter terhadap intensi *turn over* sebesar 17.6% yang berarti masih terdapat 82.4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turn over* di luar variabel persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter seperti kemandirian, keikatan pada organisasi, usia, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja. Hal ini berarti bahwa meskipun kemandirian, keikatan pada organisasi, usia, pendidikan, jenis kelamin serta masa kerja tidak diungkap dalam penelitian ini, namun faktor-faktor tersebut juga berperan atau berpengaruh terhadap intensi *turn over*.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, penelitian ini membuktikan bahwa persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan segala aspek yang terkandung di dalamnya memang memberikan kontribusi bagi terciptanya intensi *turn over* pada karyawan meskipun intensi *turn over* tidak hanya dipengaruhi oleh variabel tersebut. Hal ini berarti bahwa untuk mengantisipasi munculnya intensi *turn over* pada diri karyawan maka pihak perusahaan atau manajemen perlu memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinan yang dijalankan.

Hasil penelitian ini terbukti ada korelasi positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi *turn over*, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan, antara lain :

1. Ruang lingkup dan karakteristik penelitian ini terbatas hanya pada karyawan bagian produksi (teknisi) PT. Panasonic Gobel Semarang dan Yogyakarta.
2. Masih adanya variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini, seperti kemandirian, keikatan pada organisasi, usia, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan intensi *turn over*. Semakin tinggi persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter maka semakin tinggi pula intensi *turn over*.

SARAN

Bagi pimpinan perusahaan, diharapkan dapat melakukan pendekatan secara pribadi dari pimpinan dan personalia kepada karyawan, misalnya dengan ikut berkumpul dengan karyawan pada saat istirahat untuk *ngobrol* atau makan siang bersama, karena pada umumnya pimpinan merasa enggan untuk berkumpul bersama dengan para bawahan. Bila hal ini dilakukan dengan rutin, akan membentuk ikatan yang positif dengan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sedangkan usaha yang bersifat informal

yang dapat dilakukan, misalnya dengan mengadakan kegiatan wisata bersama, arisan ataupun olahraga yang banyak melibatkan karyawan dan juga pimpinan sehingga akan menumbuhkan rasa kekeluargaan dan dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan intensi *turn over*, diharapkan dapat lebih mengontrol ruang lingkup yang lebih luas, misalnya dengan memperluas populasi atau subjek penelitian, hal ini mengingat subjek dalam penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan bagian produksi saja, atau menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi intensi *turn over* yang belum disertakan dalam penelitian ini seperti kemandirian, keikatan pada organisasi, usia, pendidikan, jenis kelamin, serta masa kerja, agar hasil yang didapat lebih bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh dan komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Ancok, D. (1985). *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Kependudukan UGM.
- Anshari, H. (1996). *Kamus Psikologi*. Jakarta : Intermedia.

- Chaplin, C.P. (1995). *Kamus Lengkap Psikologi* (terjemahan Kartini Kartono). Jakarta : Raja Grafika Persada.
- Kartono, K. (1989). *Patologi Sosial Untuk Kemajuan Perusahaan Dan Industri*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mobley, W.H., Griffeti, R.W, Hand. H.H, and Meglino, B.M. (1979). Of Review and Coceptual Analysis of The Employes Turn Over Proces. *Psychology Buletin* vol 86. Process. Hal 439-522.
- Mobley, W.H. (1986). Pergantian Karyawan : Sebab Akibat Dan Pengendaliannya (terjemahan Nurul Imam). Jakarta : Gramedia.
- Sudarsono. (1997). kamus konseling. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika..* Vol. 15 No.2 Hal. 116-13.