

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BPR GEMA PESISIR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Srata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



Disusun Oleh :

**TRIA GINDA YUSTIN**

**19059051**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

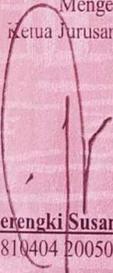
**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BPR GEMA PESISIR**

NAMA : TRIA GINDA YUSTIN  
NIM/BP : 19059051/2019  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

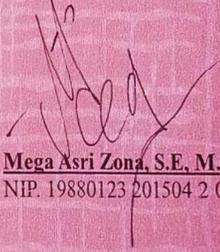
Padang, Juli 2023

Disetujui Oleh :

Mengetahui :  
Ketua Jurusan Manajemen

  
**Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D**  
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing

  
**Mega Asri Zona, S.E, M.Sc**  
NIP. 19880123 201504 2 002

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

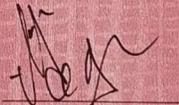
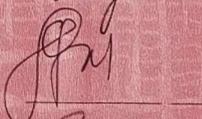
PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BPR GEMA PESISIR

NAMA : TRIA GINDA YUSTIN  
NIM/BP : 19059051/2019  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji

Jurusan Manajemen (S1)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Mega Asri Zona, S.E, M.Sc	Ketua	
Dr. Syahrizal, M.Si	Anggota	
Okki Trinanda, S.E, M.M	Anggota	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tria Ginda Yustin  
Bp/Nim : 2019/19059051  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Basung 1, 14 juli 2000  
Jurusan : Manajemen S1  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Alamat : Tanjung Basung 1, Kecamatan Batang  
Anai, Kabupaten Padang Pariaman  
No.Hp/Hp : 085766056414  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap  
*Turnover Intention* dengan Komitmen Afektif  
Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BPR  
Gema Pesisir.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Juli 2020

Penulis



Tria Ginda Yustin

## ABSTRAK

**Tria Ginda Yustin** : **Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap**  
**2019/19059051** ***Turnover Intention* dengan Komitmen Afektif**  
**Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan**  
**PT. BPR Gema Pesisir.**

**Dosen Pembimbing** : **Mega Asri Zona, SE, M.Sc**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir, pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir, pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir, pengaruh kepemimpinan autentik yang dimediasi oleh komitmen afektif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian kausal. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. BPR Gema Pesisir, dengan jumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data menggunakan survey dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dengan PLS (*Partial Least Square*) yang merupakan teknik analisis persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan software *SmartPLS 4*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir, kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir, komitmen afektif memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.

**Kata Kunci : *Turnover Intention*, Kepemimpinan Autentik, Komitmen Afektif.**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. BPR Gema Pesisir.** Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW sebagai figure yang senangtiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Prengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku Seketariat Departemen Manajmen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah selalu memberikan pengetahuan, perhatian, waktu dan tenaganya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Syahrizal, M. Si selaku dosen penelaah dan penguji I yang telah memberikan saran perbaikan skripsi kepada penulis.

5. Bapak Okki Trinanda, S.E, M.M selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran perbaikan skripsi kepada penulis.
6. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, khususnya pada Program Studi Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
8. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dan karyawan/karyawati staf yang telah membantu di bidang akademik.
9. Yang teristimewa kedua orang tua tercinta papa Yusra dan mama Agustin yang tidak bisa dijelaskan dengan kata-kata atas kasih sayang, cinta, doa, motivasi, pengingat, dan pengorbanan yang luar biasa sehingga penulis bisa memperoleh semua ini dan berhasil menyelesaikan kuliah dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
10. Kaka Yolanda Yusmeltin, S.Pd, abang Yoga Nanda Yustin, dan adik Gelvinda Yustin, terima kasih telah memberikan kasih sayang, doa, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Trivany Agustin selaku sahabat penulis yang menjadi saudara tidak sedarah namun searah dari awal perkuliahan, terimakasih bantuan dan motivasi serta teman keluh kesah selama duduk di bangku perkuliahan sampai penulisan skripsi ini.
12. Privat person (NFH), terimakasih yang selalu ada untuk penulis, yang bantuannya tiba-tiba ada tanpa diminta.

13. Teman-teman angkatan BP19 grup “anak pank” terimakasih untuk , zely, rahma, dinda, daila, noviani, fika, ipit, chika, yang selalu menghadirkan canda dan tawa dalam keadaan apapun untuk penulis.
14. Teman-teman Program Studi Manajemen S1 BP 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
15. Semua pihak yang terlibat membantu penulisan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerja sama yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis berharap atas saran dan kritikan yang positif dan membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, juli 2023

Tria Ginda Yustin

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b> .....	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Konseptual .....	34
D. Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
A. Desain Penelitian .....	39
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	39
C. Tempat dan Waktu .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	42
E. Jenis Data dan Sumber Data .....	43
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN</b> .....	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitoan .....	52
B. Hasil Penelitian .....	55
C. Analisis Data .....	63
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran .....	82
C. Keterbatasan.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pra survey <i>Turnover Intention</i> .....	8
Tabel 2. Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3. Daftar Skor Jawaban pada Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifat .....	45
Tabel 4. Rentang Skala .....	46
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	58
Tabel 10. Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> .....	59
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Autentik .....	61
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif .....	62
Tabel 13. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE) .....	66
Tabel 14. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha .....	66
Tabel 15. Hasil Analisis R-Square .....	67
Tabel 16. Hasil Analisis Inner Model .....	68
Tabel 17. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi .....	71
Tabel 18. Pengaruh Total .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 2. Struktur Organisasi .....	54
Gambar 3. Outer Loading .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	89
Lampiran 2. Surat Persetujuan Penelitian .....	90
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran 4. Karakteristik Responden .....	96
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian .....	97
Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Variabel .....	101
Lampiran 7. Gambar Outer Loading .....	103
Lampiran 8. Hasil Outer Model .....	104
Lampiran 9. Hasil Cross Loading .....	105
Lampiran 10. Hasil Uji PLS.....	106

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan menginginkan karyawannya tetap bertahan dan tidak ada niat untuk keluar dari perusahaan, karena kesetiaan karyawan merupakan faktor kunci kesuksesan perusahaan Mayora & Purwanto., (2019).

Suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya dalam menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Menurut Handoko Harjoyo., (2021) adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi sistem pendorong penting menyebabkan manusia bekerja. Manusia bekerja menjual tenaga, pikiran, waktu yang mereka miliki dan mengharapkan imbalan atau kompensasi karena ada keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi jika hal tersebut tidak berjalan dengan semestinya perusahaan harus siap menerima resiko yang didapatkan berupa menurunnya tingkat keefektifan kinerja karyawan, menurunnya tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dan kehilangan karyawan yang handal dalam perusahaan yang dinaunginya.

Dessler., (2015) berpendapat bahwa permasalahan yang sering terjadi di organisasi ataupun perusahaan adalah tingginya tingkat turnover (keluar masuk/perputaran) karyawan dalam perusahaan, dimana hampir seluruh

perusahaan mengalami *turnover*. Namun demikian, setiap perusahaan mengalami tingkat turnover yang berbeda-beda, *turnover* merupakan kecepatan karyawan meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins & Judge., (2014), *turnover* dijelaskan sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi.

Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya faktor bisnis seperti jenis manajemen, lingkungan organisasi, situasi keuangan, sistem promosi, perencanaan karir, keadilan dan pembagian bonus serta jenis pekerjaan yang monoton. *Turnover intention* karyawan yang tinggi membawa pengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan akan kehilangan biaya, waktu, kesempatan untuk memanfaatkan peluang, kehilangan karyawan berpengalaman, dan perlu melatih kembali karyawan yang baru, selain itu juga menimbulkan kerugian pada karyawan sendiri melalui masalah psikologi seperti stress berlebihan, depresi dan kelelahan Dalgic., (2022).

*Turnover* karyawan diawali dengan niat atau keinginan yang dirasakan oleh karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang sedang dijalannya, atau yang sering dikenal sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat yang timbul dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan Bourguignons., (2016).

*Turnover intention* yang tinggi seringkali menyebabkan terjadinya pergantian personel perusahaan dan juga menyebabkan tingginya biaya yang dibutuhkan perusahaan. Sementara itu, *turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya yang dikeluarkan Halim &

Antolis., (2021). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan Toly., (2001). *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia menurut Dharma., (2013).

Sebelum terjadinya *turnover intention* yang merupakan keputusan karyawan untuk memisahkan diri dari organisasi, beberapa faktor dapat mempengaruhi intensi yang mengacu pada sikap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Aydogdu & Asikgil., (2011) faktor-faktor tersebut diantaranya ialah kepemimpinan autentik sesuai dengan hasil penelitian Avolio *et al.*, (2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan autentik merupakan pondasi dasar untuk membangun kepercayaan dan lingkungan kerja yang positif yang diketahui dapat mempertahankan karyawan. Faktor selanjutnya ialah komitmen afektif dimana apabila terciptanya rasa komitmen yang tinggi pada diri karyawan maka *turnover intention* pada perusahaan akan rendah. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan kenggotaanya

dalam organisasi dan bersedia keras bagi pencapaian tujuan organisasi Hartini *et al.*, (2021).

Kepemimpinan merupakan hal penting yang harus dilakukan agar organisasi tersebut mampu berkembang sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Ketika suatu organisasi tidak memiliki seorang pemimpin, maka dapat menyebabkan organisasi tersebut rapuh bahkan gagal dalam menjalankan visi dan misinya Kiersch *et al.*, (2012). Perilaku kepemimpinan dapat meningkatkan dan memfasilitasi organisasi dalam menghadapi tantangan baru Koech & Namusonge., (2012). Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses manajemen organisasi yang terdiri dari menyediakan komunikasi efektif, motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas, yang pada gilirannya, memfasilitasi pencapaian tujuan yang diuraikan Stoner *et al.*, (2000).

Salah satu elemen penting dalam memperkuat pemimpin dalam upaya memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi adalah pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi kelompok untuk bertindak menuju pencapaian tujuan, mengingat nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, perlakuan yang seimbang, autentik dan hubungan berdasarkan transparansi Walumbwa *et al.*, (2008).

Ribeiro *et al.*, (2017) menyatakan gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang signifikan, yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Kepemimpinan autentik merupakan gaya manajerial dimana pemimpin membangun validitasnya dengan perilaku etis, hubungan yang

jujur dan menghargai bawahan serta usaha yang telah dilakukan bawahan Malik & Mehmood., (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Azanza *et al.*, (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan autentik dapat menekan *turnover intention* karyawan melalui keterikatan kerja yang merupakan faktor penting untuk dapat mempertahankan karyawan. Kepemimpinan autentik dapat mempengaruhi *turnover intention* dengan meningkatkan keterikatan kerja dimana hal tersebut dapat tercapai dengan menjadikan pemimpin sebagai role model dan dengan mentransmisikan komitmen dan hubungan pekerjaan terhadap karyawan. Dengan demikian, hal tersebut dapat memilih dan melatih pemimpin autentik yang dapat membentuk rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan dapat mempertahankan karyawan yang bernilai.

Para pemimpin autentik meningkatkan keterlibatan pengikut dengan memperkuat identifikasi kelompok anggota antara satu sama lain dan dengan mempromosikan harapan, optimis dan emosi positif, serta menjadi pondasi dasar untuk membangun kepercayaan dan lingkungan kerja yang positif yang diketahui dapat mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi Avolio & Gardner., (2005). Mereka juga menjelaskan bahwa pemimpin autentik memiliki perilaku konsisten dengan nilai-nilai dan moral, menjunjung tinggi integrasi dan kepercayaan diantara pengikut. Mereka selaras dengan kekuatan dan kelemahan mereka serta bagaimana kekuatan dan kelemahan mereka dirasakan oleh orang lain, sehingga mereka dapat sangat efektif menggunakan konsep pengetahuan diri (*self-knowledge*) untuk mengembangkan dan memimpin.

Kepemimpinan autentik juga didefinisikan sebagai perilaku yang menampilkan dan mendorong mental positif dimensi dan iklim berprinsip yang memupuk kesadaran diri, moral yang terinternalisasi perspektif, permosesan informasi yang seimbang dan transparansi relasional Walumbwa *et al.*, (2008). Hal ini dibuktikan pada penelitian Arici., (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Oh & Oh., (2017) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki pimpinan dengan gaya kepemimpinan autentik akan lebih bersedia untuk menunjukkan komitmen yang lebih afektif terhadap organisasi masing-masing. Dimana tujuan organisasi hampir tidak tercapai tanpa komitmen karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* dari dalam diri karyawan itu sendiri adalah komitmen afektif. Komitmen afektif memiliki korelasi terkuat dan paling menguntungkan dengan organisasi dan karyawan. Komitmen afektif merupakan penentu penting dari dedikasi karyawan dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen afektif akan memiliki rasa yang keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi Wong & Wong., (2015). Untuk dipekerjakan dalam organisasi, suatu karyawan harus memiliki komitmen afektif yang kuat. Dengan kata lain, ketika karyawan tersebut percaya pada nilai-nilai organisasi, maka karyawan tersebut cenderung ingin menjadi bagian dari organisasi. menurut Mayer *et al.*, (1993), komitmen afektif adalah ikatan secara

emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan diri dengan organisasi.

Menurut Meredith & Smith., (2014), menemukan bahwa “komitmen organisasi merupakan predictor penting dari *intention to turnover*”. Menurut Hilton., (2015) komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki karyawan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan merasa senang, nyaman, mau melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi, serta ingin tetap tinggal dan dipekerjakan dalam organisasi tersebut. Menurut Semedo *et al.*, (2018), seseorang karyawan secara afektif berkomitmen pada organisasi cenderung menyukai pekerjaan dan menjadi bagian dari organisasi tersebut, karena percaya pada nilai-nilai dan tujuannya.

PT. BPR Gema Pesisir adalah lembaga keuangan yang berada di Pesisir Selatan tepatnya di Air Haji, yang berfungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan lagi kepada masyarakat. Dalam mencapai visi dan misi adanya keterlibatan karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

**Tabel 1**  
**Pra Survey Mengenai Data *Turnover Intention* Pada PT. BPR Gema Pesisir**

	<i>Turnover Intention</i>	Kepemimpinan Autentik	Komitmen Afektif
Selalu	8	4	2
cukup sering	1	2	3
Kadang-kadang	2	3	3
Sesekali	1	1	1
Tidak sama sekali	0	2	3

*Sumber: Kuesioner Pra Survey*

Penelitian ini juga melakukan pra-survei melalui kuesioner terhadap dua belas karyawan PT. BPR Gema Pesisir yang dipilih secara acak untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka mengenai *turnover intention*, kepemimpinan autentik dan komitmen afektif serta membagikan kuesioner kepada karyawan PT. BPR Gema Pesisir yang mengacu pada indikator variabel tersebut. Serta adanya persaingan yang terjadi tidak hanya antar sesama PT. BPR tetapi persaingan tersebut juga terjadi dengan lembaga keuangan dan perbankan nasional lainnya. Kinerja karyawan PT. BPR Gema Pesisir dituntut untuk selalu baik dan meningkat, karena tingkat persaingan dengan PT. BPR dan Bank konvensional lainnya juga meningkat. Dengan hal semacam ini membuat karyawan PT. BPR sering merasa terbebani akan tugas yang diberikan, serta dengan jumlah tenaga kerja yang setiap penempatan cabang PT. BPR yang tidak banyak. Hal ini merupakan sebuah fenomena yang menarik, jika dibandingkan dengan Bank-bank lainnya.

Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa ada karyawan yang memikirkan untuk melakukan *turnover* terhadap PT. BPR Gema Pesisir. Hal ini menandakan ada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* pada PT.

BPR Gema Pesisir. Pada penelitian Pawesti & Wikansari., (2017), Pristianti., (2015) Maier “menyebutkan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan melebihi 5%. Jika dalam suatu perusahaan tersebut adanya *turnover* karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja , hal ini bisa disebabkan karena adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja diperusahaan tersebut.

Dari pihak PT. BPR Gema Pesisir menyatakan beberapa faktor atau penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan adalah karyawan yang mengundurkan diri karena lingkungan kerja, faktor keluarga, pindah keluar kota, mendapat tawaran bekerja di perusahaan lain, dan bahkan ada yang diterima seleksi CPNS.

Dari sini dapat dilihat bahwa *turnover intention* terhadap organisasi belum dapat diatasi secara maksimal. Hal ini diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan autentik, *turnover intention* dan komitmen afektif yang harus lebih ditingkatkan.

Pada penelitian Paus *et al.*, (2012) ditemukan pada karyawan yang bekerja untuk organisasi memerlukan kepemimpinan autentik dan kesediaan karyawan untuk melakukan upaya ekstra serta tingkat komitmen yang lebih tinggi untuk mengurangi niat *turnover* karyawan. Wong & Wong., (2015), mendukung hipotesis dari dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen afektif dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, hasil empiris menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen afektif

memiliki efek mediasi persial antara kepercayaan pada pemimpin dan *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Karyawan PT. BPR Gema Pesisir memiliki keinginan untuk keluar yang tinggi.
2. Suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung.
3. Adanya rasa ketidak puasan karyawan terhadap kepemimpinan di PT. BPR Gema Pesisir.
4. Kepemimpinan autentik pada PT. BPR Gema Pesisir belum terlaksana secara maksimal.

## **C. Batasan masalah**

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan terarah, maka batasan masalah dari ruang lingkup penelitian ini yaitu pada pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *turnover intention* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.

#### D. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir ?
2. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir ?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir ?
4. Apakah kepemimpinan autentik dapat dimediasi oleh komitmen afektif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir?

#### E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik yang di mediasi oleh komitmen afektif terhadap *turnover intension* pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.

## F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, antara lain :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumber untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki topik yang sama.
- b. Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Sebagai kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama terkait tindakan *turnover intention* dalam organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk mengetahui bagaimana perilaku setiap karyawan dan apa saja hal yang bisa membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan organisasi.
- b. Memberi pertimbangan kepada perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaik, agar tidak melakukan *turnover intention*.