

ABSTRAK

TIA KHAIRINA, Pengaruh Komitmen Organisasi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. (Dibimbing oleh Hasyim).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan pada pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan *teknik slovin* sebanyak 135 responden. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik dan Analisis Jalur.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* namun secara tidak langsung komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* namun secara tidak langsung gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This study aims to learn about organizational commitment in leadership style towards turnover intention through job satisfaction of employees of PT. Pos Logistik Indonesia. The research method used in sampling is to use the non-probability sampling method by determining the number of samples using the Slovin technique of 135 respondents. The respondents of this study were employees of PT. Pos Logistik Indonesia. Data analysis techniques used in this study were Validity Test, Reliability Test, Classical Assumptions and Path Analysis.

The results of this study based on path analysis shows the variable organizational commitment to job satisfaction and turnover intentions, but indirectly organizational commitment does not involve turnover intentions through job satisfaction. Variable leadership style directly on job satisfaction and turnover intentions but indirect leadership style does not affect turnover intention through job satisfaction. And job satisfaction values turnover intentions.

Keywords: Organizational Commitment, Leadership Style, Job Satisfaction, Turnover Intention.