

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NKI.

Penulis : Imron Gusroni¹; Rita Yuni Mulyanti²

Institusi : Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta¹
STIE Muhammadiyah Jakarta²

Email Korespondensi : imrongusroni@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (a) kepemimpinan terhadap *turnover intention*, (b) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (c) kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, (d) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (e) *turnover intention* terhadap kinerja karyawan, (f) kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel berjumlah 156 responden. Data diperoleh dengan teknik kuesioner. Untuk menguji keabsahan data dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya data dianalisis dengan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan Analisa Jalur. Hasil penelitian sebagai berikut (a) tidak ada pengaruh Kepemimpinan secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, (b) tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, (c) Ada pengaruh Kepemimpinan secara signifikan terhadap Kinerja, (d) Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja, (e) Ada pengaruh *Turnover Intention* secara signifikan terhadap Kinerja, dan (f) Tidak ada pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan dampaknya terhadap kinerja secara simultan.

Abstract

This study aims to determine the effect of (a) leadership on turnover intention, (b) leadership on employee performance, (c) job satisfaction on employee turnover intention, (d) job satisfaction on employee performance, (e) turnover intention on employee performance, (f) leadership and job satisfaction on turnover intention and its impact on employee performance. This research is quantitative. The sample is 156 respondents—data obtained by questionnaire technique. To test the validity of the data, we conducted validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. Furthermore, the data were analyzed by a correlation coefficient, coefficient of determination, T-test, and Path Analysis. The results of the study are as follows (a) there is no significant influence of leadership on turnover intention, (b) there is no significant effect of job satisfaction on turnover intention, (c) there is a significant influence of leadership on performance, (d) no effect of job satisfaction significantly on performance, (e) there is a significant

Kata Kunci:

Kepemimpinan
Kepuasan Kerja
Turnover Intention
Kinerja.

Keywords:

Leadership
Job satisfaction
Turnover Intention
Performance.

effect of turnover intention on performance, and (f) there is no influence of leadership, job satisfaction on turnover intention and its impact on performance simultaneously.

1. PENDAHULUAN

Bisnis makanan dan minuman (*Food and Beverage*) merupakan salah satu bisnis yang saat ini berkembang pesat dan memiliki potensi berkembang yang cukup besar. Sudah banyak pengusaha yang mengambil bidang usaha kuliner yang meraup untung dari usaha ini. Begitupun dengan perusahaan PT. NKI dengan studi kasus brand BKB yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Food and Beverage* di Indonesia yang membangun *tagline* “**Bebek Itemnya (Maksudnya Warna Hitam) Kebangetan**”. Tetapi tidak sedikit para pelaku usaha kuliner yang gulung tikar usahanya alias bangkrut dalam waktu kurang dari satu tahun, karena strategi bisnis maupun segmentasi pasarnya belum jelas serta kurang tepat dari segi kualitas pelayanan sehingga kurang optimal. Artinya keberhasilan sebuah bisnis kuliner dalam memenangkan persaingan ditentukan oleh penerapan *Customer Focus* yang merupakan salah satu prinsip ISO 9001:2015. Namun paradigma yang ada saat ini, *customer* beralih kepada dimensi *User Experience*, di mana *customer* tidak hanya menikmati hasil kerja produk atau jasa, tetapi lebih jauh dari itu yaitu bagaimana mendapatkan pengalaman berarti setelah menikmati produk atau jasa. Begitu penting tenaga layanan *customer* setiap perusahaan tidak boleh memandang ringan atau mengabaikan kemampuan tenaga layanan *customer*. Perusahaan yang memandang ringan peran tenaga layanan *customer* berarti tidak berkepentingan terhadap proses membangun nama baik

atau reputasi. Meskipun tidak gampang dijelaskan, *customer* tentu dapat membedakan layanan dengan sepenuh hati (*heart of service*) dan layanan karena kewajiban atau tugas (*on duty*).

Menurut Kotler dan Keller (2009:50) salah satu tindakan untuk memuaskan konsumen adalah dengan cara memberikan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik-baiknya. Usaha di bidang kuliner memang sangat bertumpu pada jasa pelayanan terutama peran dari *crew restaurant*. Pelayanan buruk akan langsung merusak bisnis ini. Kondisi seperti ini akan dapat menyebabkan konsumen enggan berhubungan kembali di masa mendatang, bahkan tidak menutup kemungkinan konsumen akan pindah ke restaurant lain yang memberikan pelayanan yang lebih baik. Oleh karenanya usaha untuk menjaga kepuasan konsumen sangat penting dilakukan. Hal ini tentunya didukung oleh faktor sumberdaya manusia sehingga menjadikan perusahaan ini masih terus berkembang hingga saat ini, dan tentunya tidak berjalan mulus begitu saja namun memiliki banyak masalah yang dihadapi.

Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley W.H, 2011:15). Jika sudah terjadi tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan dalam operasional restaurant, menurunnya kualitas

pelayanan dan meningkatnya biaya rekrutmen dan seleksi serta pelatihan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman bahkan lebih bermasalah lagi ketika pasokan karyawan yang terampil dan berpengetahuan tersebut terbatas dan perlu melatih kembali karyawan baru, yang pada umumnya mereka belum berpengalaman dan berketerampilan rendah meskipun pernah bekerja di restaurant lain tetapi tetap harus beradaptasi dan mempelajari SOP yang ada di perusahaan yang baru.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap moral pada karyawan yang tinggal dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Semua pihak dalam organisasi memainkan peran penting dalam memajukan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mencapai keunggulan kompetitif, oleh karena itu, pergantian karyawan yang tinggi tersebut pasti dapat menggagalkan tujuan ini. Sumber daya yang tersedia dalam perusahaan ini jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Pengabaian ini dapat mengakibatkan perusahaan hancur karena terjadi peningkatan *turnover*, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan pandangan sebagaimana telah diungkap di atas dipandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**

TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NKI DENGAN STUDI KASUS BRAND BKB”. Dengan rumuan masalah sebagai berikut (a) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan?, (b) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan tersebut sebagai berikut terhadap kinerja karyawan?, (c) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention?, (d) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (e) apakah terdapat pengaruh turnover intention terhadap terhadap kinerja karyawan?, (f) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan ?

2. PEMBAHASAN

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan menurut Agus Sosro Soekarso (2010:10) adalah proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu. Seorang pemimpin, menurut H.B Siswanto (2009:155) harus memiliki sejumlah kualifikasi sehingga memungkinkan ia memainkan perannya dalam menopang kondisi yang ada meliputi (a) Watak dan kepribadian, (b) Prakarsa yang tinggi, (c) Hasrat melayani bawahan, (d) Sadar dan paham kondisi lingkungan, (e) Intelegensi yang tinggi, (f) Berorientasi ke masa depan, (g) Sikap terbuka dan lugas, dan (h) Widiasuara yang efektif.

Berdasarkan hasil review, Stogdill dan Mann's seperti dikutip oleh Sedarmayanti

(2012:259) menyatakan bahwa terdapat lima kecenderungan sifat yang membedakan antara pemimpin dan pengikutnya yaitu (a) Inteligensia, (b) Kekuasaan, (c) Percaya diri, (d) Tingkat kemampuan dan aktivitas, dan (e) Pengetahuan yang relevan berkaitan dengan tugas

Empat hal yang dihubungkan dengan teori kepemimpinan sifat modern dengan menggunakan *Emotional Intelligence* menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sedarmayanti (2012:255) adalah (a) Kesadaran diri, (b) Pengaturan diri, (c) Kesadaran sosial, dan (d) Manajemen hubungan. Malayu Hasibuan (2010:169) mengemukakan beberapa tipe kepemimpinan, di antaranya tipe karismatis, tipe paternalistis dan maternalistis, tipe militeristis, tipe otokratis, tipe *laisser faire*, tipe populistis, tipe administrative, dan tipe demokratis.

Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Agus Sosro Soekarso (2010) adalah (a) Pengaruh Indikatornya: Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, Sikap pimpinan sehari-hari, dan Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan, (b) Legitimasi Indikatornya: Keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan, Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik, dan Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan, (c) Tujuan Indikatornya: Tanggung jawab terhadap tugas, Pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan, dan Pemberian kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins & Judge (2007:148) adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Veithzal Rivai (2005) terdapat tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu (a) *Discrepancy Theory*, (b) *Equity Theory*, dan (c) *Two Factor Theory*.

Menurut As'ad (2003:195), terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu : (a) Faktor hubungan antar karyawan : Hubungan antara manajer dengan karyawan, Faktor fisik dan kondisi kerja, Hubungan sosial diantara karyawan, Sugesti dari teman sekerja, Emosi dan situasi kerja, (b) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin, dan (c) Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja.

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins & Judge (2007) yaitu: (a) kerja yang secara mental menantang, (b) Ganjaran yang pantas, (c) rekan sekerja yang mendukung, (d) Kondisi kerja yang mendukung, dan (e) Kesesuaian antara kepribadian – pekerjaan.

Salain itu, Malayu S.P Hasibuan (2010) mengemukakan pula faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (a) Balas jasa yang adil dan layak, (b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan, (c) Berat ringannya pekerjaan, (d) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan (g) Sifat pekerjaan

Lebih lanjut Malayu S.P Hasibuan (2010:202) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah : (a) menyenangi pekerjaannya, (b) mencintai pekerjaannya, (c) moral kerja, (d) kedisiplinan, dan (e) Prestasi kerja.

TURNOVER INTENTION

Mobley W.H (2011:15) menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata

Menurut Price seperti dikutip oleh Kusbiantari (2013: 94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari (a) Faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, dan Kesempatan kerja, dan (b) Faktor individual yang terdiri dari Kepuasan kerja, Komitmen terhadap Lembaga, lowongan kerja, niat untuk tetap tinggal, pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, kemauan bekerja keras, dan perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya Novliadi (2007:10) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Di antara faktor – faktor tersebut y antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan inteligensi, serta keterikatan terhadap perusahaan

Semakin besar *turnover rate* yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin besar pula dampak kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:183) kerugian tersebut mencakup biaya-biaya seperti biaya perekrutan, biaya Produktivitas, dan biaya pemberhentian

Selain itu Dharma (2013:3) juga menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan, yaitu biaya penarikan karyawan, biaya latihan, apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut, tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, perlu melakukan kerja lembur sebab kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Mobley W.H (2011:150) mengemukakan tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu: pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Selanjutnya Harnoto (2002:2) menyebut beberapa indikasi terjadinya *turnover intention* yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap

atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

KINERJA

Menurut Wirawan (2009:5) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance*. Jadi menurut Wirawan Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Menurut Wirawan (2009:7) faktor- faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah (1) untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*), dan (b) Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

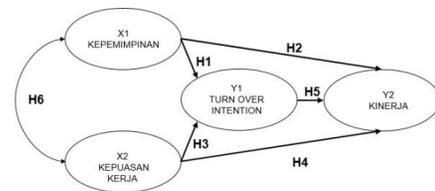
Selain itu, Aditama (2003:115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan (a) mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut, (b) menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan, (c) kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya, dan (d) kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Menurut Wirawan (2009:54) dimensi kinerja adalah unsur- unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu (a) hasil kerja, (b) perilaku kerja, (dan) sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) pelaksanaan tugas, dan (d) tanggung jawab.

KERANGKA BERPIKIR

Konstelasi arah hubungan antar variable penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 4 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan.

H₂: Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

H₄: Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

H₅: Ada pengaruh *Turnover intention* terhadap kinerja karyawan .

H₆: Ada pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memadukan dua jenis penalaran, yaitu induktif untuk mencapai kebenaran koherensi dan deduktif untuk mencapai kebenaran korespondensi. Pencapaian dua cara berfikir tersebut akan memperoleh kebenaran ilmiah (Suradika dan Wicaksono, 2019: 30). Metode yang digunakan adalah metode eksplanatori. Suatu metode yang menyoroti hubungan antar variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Suradika, 2000: 13).

Penelitian dilaksanakan di PT. NKI pada bulan Mei sampai dengan Juli 2019. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT NKI dengan Brand BKB dengan total karyawan 156 orang. Seluruhnya diambil sebagai sampel (total sampling). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner dengan skala Likert.

Untuk meyakini bahwa instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk memenuhi persyaratan analisis uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis diuji dengan teknik analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan analisis jalur untuk mengetahui hubungan langsung dan hubungan tidak langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PENILAIAN RESPONDEN TENTANG KEPEMIMPINAN

Nilai rata-rata Kepemimpinan sebesar 62.93 %, hal ini berarti karyawan memberikan tanggapan yang BAIK terhadap pelaksanaan Kepemimpinan yang ada pada PT. NKI dengan BKB, pada PT. Nuansa Kuliner Indonesia dengan Brand Bebek Kepala Babase (BKB).

PENILAIAN RESPONDEN TENTANG KEPUASAN KERJA.

Nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 56.14 %, hal ini berarti karyawan memberikan tanggapan yang BAIK terhadap Kepuasan Kerja yang dirasakan pada PT. NKI dengan BKB.

PENILAIAN RESPONDEN TENTANG TURNOVER INTENTION.

Nilai rata-rata *Turnover Intention* sebesar 56.84%, hal ini berarti karyawan memberikan tanggapan yang BAIK terhadap *Turnover Intention* yang ada pada PT. NKI dengan BKB.

PENILAIAN RESPONDEN TENTANG KINERJA

Nilai rata-rata Kinerja sebesar 65.22 %, hal ini berarti karyawan memberikan tanggapan yang BAIK terhadap Kinerja yang ada pada PT. NKI dengan BKB.

Lebih lanjut dapat dijelaskan pengaruh tiap variabel secara lebih terperinci sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar $0.466 < 1.975$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.642 > 0.05$. Maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh

- Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y1).
- 2) Berdasarkan hasil diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar $0.481 < 1.975$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.631 > 0.05$. Maka disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y1).
 - 3) Berdasarkan hasil diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar $2.541 > 1.975$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.012 < 0.05$. Maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2).
 - 4) Berdasarkan hasil diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar $.590 < 1.975$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.114 > 0.05$. Maka disimpulkan bahwa H0 terima dan H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2).
 - 5) Berdasarkan hasil diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar $6.614 > 1.975$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$. Maka disimpulkan bahwa H0 tolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh Turnover Intention (Y1) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2).

PENGARUH VARIABEL KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN *TURN-OVER INTENTION* TERHADAP KINERJA

- 1) Pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap turnover intention sebesar 0,043, Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 0,045.
- 2) Pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,199, Pengaruh

- langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,125, Pengaruh Langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,450.
- 3) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui turnover intention $0,043 \times 0,450 = 0,01935$, Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui turnover intention $0,045 \times 0,450 = 0,02025$
- 4) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui turnover intention $0,043 + 0,01935 = 0.06235$,
- 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui turnover intention $0,045 + 0,02025 = 0,06525$.

Maka hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan dampaknya terhadap kinerja secara simultan.

5. KESIMPULAN

- 1) Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y1).
- 2) Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y1).
- 3) Ada pengaruh Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2).
- 4) Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2).
- 5) Ada pengaruh Turnover Intention (Y1) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2).
- 6) Tidak ada pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja secara simultan.

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen hendaknya membangun suasana kerja yang lebih baik dan memberi penghargaan serta membuat perlombaan the best crew, the best leader, the best supervisor, the best manager dan the best outlet agar karyawan merasa semangat dalam bekerja karena ada hal yang ingin dicapai secara kompetitif dan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.
- 2) Turnover Intention dapat dikurangi dan dicegah dengan melakukan pendekatan kepada karyawan melalui perbaikan sistem skala dan struktur gaji yang kompetitif, mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan serta peluang kepada karyawan, meningkatkan karirnya sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara serta observasi langsung kepada responden, serta melakukan pengembangan instrumen penelitian yang sesuai dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang diteliti serta melakukan pilot study untuk menjamin bahwa setiap pertanyaan pada indikator variabel dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik oleh responden yang mengisi kuesioner

6. REFERENSI

- Abbasi, S., dan Hollman, K. (2000). Turnover: The Real Bottom-line. Public Personnel Management.
- Agus Sosro Soekarso. 2010. Iskandar Putong, Cecep Hidayat, Teori Kepemimpinan, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Agus Suradika dan Dirgantara Wicaksana. 2019. Metodologi Penelitian. Tangerang Selatan: UM Jakarta Press.
- Amstrong. 2003. The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Ardiani Ika Sulistyawati dan Rejeki Ari Indrayani. 2012. Pengaruh Keuasan Karyawan, Training, Turnover dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan.
- As'ad, M. (2003). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Chandra Yoga Aditama. 2003. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edi Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Grant, J.P., et.al. 2001. A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance. Journal of Business Research, (58) : 705-714

- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta.
- <https://www.spssindonesia.com/>
- I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Kuta*. Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Isyandi, H.B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi Ke 13. Jakarta: Erlangga.
- Kusbiantari, D. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah dan Mukaram (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ni Nyoman Sunariani dan I Kadek Ryan Ade Deniartha. 2016. *Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Tanjung Benoa-Badung*. Bali. Universitas Pendidikan Nasional.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bagian Marketing PT. Wahana Sahabata Utama*. Jombang. STIE PGRI Dewantara.
- Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni Latrini. 2013. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In Role Performance dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. Bali. Universitas Udayana.
- Reza Zarved, Rusli Yusu, Mahdani Ibrahim. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya*. Aceh. Universitas Syiah Kuala.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Siswanto, H. B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sondang P Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE.
- Suradika, Agus. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: UMJ Press.
- Suradika, Agus dan Wicaksono, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Tangerang Selatan: UM Jakarta Press.
- Surya Dharma. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisinis*, Bandung: Alfabeta.
- Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Oryza. Yogyakarta.
- Umar Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai & Sagala, E.J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.