



## PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. INI INDONESIA

**Robby Andika Kusumajaya, Tamara Putri**

Email : [robby@stekom.ac.id](mailto:robby@stekom.ac.id), [fitrizahriana00@gmail.com](mailto:fitrizahriana00@gmail.com)

Universitas Sains Dan Teknologi Komputer

### ABSTRACT

This research aimed to find out the influence of compensation, leadership and job satisfaction toward turnover intention to the employees. The population of this study was all employees, There was 280 people. Meanwhile, the samples taken in this study was 74 respondents. The sample was determined based on Slovin's formula. The data was collected to measure 17 question items by distributing questionnaires using likert questionnaires.

The research used questionnaire quantitative methods as the instrument. The technique of data analysis was used the qualitative analysis, instrument testing using validation and reliability, classic assumption test, multi linear regression analysis. Meanwhile, the data hypotheses used t-test, F-test and determination coefficient. The result of the research showed that compensation, leadership and job satisfaction has a significant negative effect. The result of t-test that compensation, leadership, job satisfaction has no effect and no significant. The result of F-test that compensation, leadership and job satisfaction was collectively influence toward turnover intention and the result Adjusted R Square around 12,2%. Wich means that compensation, leadership and job satisfaction variable showed that turnover intention around 12,2%. While the residual around 87,8% explained other variables that were not used in this study, example work environment, work motivation and path career.

Based on data analysis, the company was suggested to give compensation appropriate work load, years of service, overtime pay and holiday allowances with an leadership system as innovative, motivative, communicative and creating job satisfaction can push down the rate of turnover intention

**Keywords:** *Compensation, Leadership, Job Satisfaction, Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap niat turnover kepada karyawan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan, Ada 280 orang. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 74 responden. Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan untuk mengukur 17 butir soal dengan menyebarkan kuesioner menggunakan kuesioner likert.

Penelitian ini menggunakan kuesioner metod kuantitatif sebagai instrumen. Teknik analisis data digunakan analisis kualitatif, pengujian instrumen menggunakan validasi dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi multi linear. Sedangkan hipotesis data menggunakan uji-t, uji-F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Hasil uji-t bahwa kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Hasil uji F bahwa kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara kolektif berpengaruh terhadap niat turnover dan hasilnya Adjusted R Square sekitar 12,2%. Artinya, variabel kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa niat turnover sekitar 12,2%. Sedangkan residu sekitar 87,8% menjelaskan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan jalur karir.

Berdasarkan analisis data, perusahaan disarankan untuk memberikan kompensasi beban kerja yang sesuai, tahun kerja, upah lembur dan hari libur dengan sistem kepemimpinan sebagai inovatif, motivatif, komunikatif dan menciptakan kepuasan kerja dapat menekan tingkat niat turnover.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

## 1. PENDAHULUAN

Melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia akan mengganggu kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumber daya lainnya. Dengan demikian, perusahaan memerlukan proses untuk pengelolaan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi kenyataan di perusahaan muncul masalah-masalah dari pihak karyawan, seperti konflik antara atasan dengan bawahan, konflik sesama karyawan, masalah ekonomi karyawan, buruknya komunikasi internal hingga perasaan tidak dihargai. Masalah-masalah tersebut akan membawa dampak buruk bagi perusahaan jika tidak ditangani dengan cepat dan tepat. Salah satu dampak yang relatif dan sering terjadi di perusahaan adalah turnover intention atau keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan dari satu tempat ke tempat yang lain. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley (2011:121), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh kompensasi, kepemimpinan, besar kecilnya perusahaan dan unit kerja serta bobot pekerjaan dan menurut penelitian Polii (2015), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh kepuasan kerja dan kelekatan kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Arin Dewi Putrianti (2014), menyatakan bahwa kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan telah menjadi kewajiban perusahaan untuk membayar serta kedua belah pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Khaidir (2016), yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, meskipun dari hasil penelitiannya kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Indikator : menurut Hasibuan (2013:86), diantaranya adalah gaji, bonus dan intensif, asuransi, tunjangan hari raya, tunjangan konsumsi dan fasilitas.

### 2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl (2014:18), menyatakan bahwa *Leadership is reflect the assumption that it involves a process whereby intentional influence is exerted over other people to guide, structure and facilitate activities and relationships in a groups or organizations* yang artinya kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Syarif Iskandar (2015), menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dan penelitian dari Wulandari Puspa Diharjo (2017), menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan dan learning organization berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut Thoha (2010:52), diantaranya adalah inovator, komunikator, motivator dan kontroller.

### 3. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Umar (2010), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rita Andini (2006) yang menyebutkan bahwa faktor kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan penelitian yang telah dilakukan oleh Ida Bagus Dwihana Parta Yuda (2017), menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Indikator : Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202), diantaranya adalah menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan kedisiplinan.

#### 4. Pengertian Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Indikator : menurut Chen dan Francesco (2000), menyebutkan bahwa Sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan sekarang, kemungkinan meninggalkan perusahaan tahun depan, kemungkinan tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini dan berencana tetap tinggal di perusahaan ini.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Satori (2017:23) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya.

#### 2. Populasi dan Sampel

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian maka populasi dalam penelitian ini adalah 280 orang, dan dasar pengambilan sampel menggunakan formula slovin dengan hasil 74 responden.

#### 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan langsung ke para responden.

#### 4. Metode Perhitungan Pengukuran Data

Pengukuran variabel menggunakan teknik skala likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk menganalisa antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y menggunakan teknik statistik analisis regresi linear berganda dan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F, uji t dan Koefisien determinasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Data

##### 1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang mana analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu turnover intention (Y). Berikut adalah ringkasan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan program SPSS release 23.0 :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.804	2.322	
	Kompensasi	-.052	.064	-.101
	Kepemimpinan	-.011	.107	-.012
	Kepuasan Kerja	-.048	.084	-.072

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda di atas maka dapat dikemukakan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 11,804 - 0,052 X1 - 0,011 X2 - 0,048 X3$ , Dari persamaan regresi linier yang diperoleh, maka dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 11,804, nilai ini dapat dijelaskan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel bebas atau dengan kata lain nilai variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) sama dengan nol, maka besaran nilai dari turnover intention sebesar 11,804.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) adalah negatif, yaitu sebesar 0,052. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0,052 dengan asumsi kepemimpinan dan kepuasan kerja dianggap tetap. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,052 dengan asumsi kepemimpinan dan kepuasan kerja dianggap tetap.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Signifikansi

Model		t hitung	t tabel	Sig.
1	(Constant)	5.083		.000
	Kompensasi	-.808	1, 99	.422
	Kepemimpinan	-.103	1, 99	.919
	Kepuasan Kerja	-.577	1, 99	.566

Dilihat dari tabel 2 di atas diketahui bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel turnover intention. Hal ini dapat dilihat pada kolom t. Dari data tabel diperoleh perhitungan sebagai berikut:

1. variabel kompensasi, nilai t hitung < t tabel, dimana  $0,808 < 1,99$ , dengan nilai sig  $0,422 > 0,05$ .
2. variabel kepemimpinan, nilai t hitung < t tabel, dimana  $0,577 < 1,99$ , dengan nilai sig  $0,919 > 0,05$ .
3. variabel kepuasan kerja, nilai t hitung < t tabel, dimana  $0,808 < 1,99$ , dengan nilai sig  $0,566 > 0,05$ .

### 1.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Perhitungan Uji F

Model		df	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	3.484			
	Residual	70	3.484	2,74	.007 <sup>a</sup>
	Total	73			

Dari data tabel di atas, perolehan nilai F hitung sebesar 3,484 dengan tingkat signifikan 0,007. Pengaruh variabel bebas diuji dengan tingkat taraf signifikan sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ ,
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Berdasarkan tabel di atas, besarnya F hitung diketahui sebesar 3,484 dengan besaran Ftabel 2,74, sehingga dapat dikatakan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $3,484 > 2,74$  dan nilai sig  $0,007 < 0,05$ . Dari perhitungan tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

### 1.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui sejauh mana besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini adalah pengaruh yang diberikan oleh kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan menggunakan SPSS release 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji r<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.143 <sup>a</sup>	.020	.122	1.280

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,122 atau 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar 12,2%. Sedangkan sisanya sebesar 87,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

## 2. Pembahasan

Dari beberapa analisis dan uji yang telah dilakukan dapat dijelaskan:

- a. Dari analisis yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,804 - 0,052X_1 - 0,011X_2 - 0,048X_3$ , dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, maka besaran nilai dari turnover intention sebesar 11,804. Dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif, ini berarti bahwa bila ada peningkatan nilai dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan diikuti penurunan pada variabel turnover intention sebesar nilai dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, jika ada penurunan nilai pada variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan diikuti peningkatan nilai variabel turnover intention sebesar nilai dari masing-masing variabel bebas.
- b. Dari hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -0,808 dengan tingkat signifikansi 0,422, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention, dengan bentuk pengaruhnya negatif dan tidak signifikan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan diduga ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan terbukti.
- c. Dari hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar -0,577 dengan tingkat signifikansi 0,919, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention, dengan bentuk pengaruhnya negatif dan tidak signifikan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan terbukti.
- d. Dari hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,808 < 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,566 > 0,05. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention dengan bentuk pengaruh yang diberikan negatif dan tidak signifikan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan terbukti.
- e. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan didapat nilai F hitung sebesar 3,484 sedangkan besaran F tabel adalah 2,74, sehingga dikatakan bahwa F hitung > F tabel yaitu  $3,484 > 2,74$  dan nilai sig  $0,007 < 0,05$ . Dari perhitungan di atas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan terbukti.
- f. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,122 atau 12,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel turnover intention sebesar 12,2%. Sedangkan sisanya sebesar 87,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang dianalisis kemudian disajikan dalam hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

- a. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 11,804 - 0,052X_1 - 0,011X_2 - 0,048X_3$  artinya bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh yang negatif antara kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan, yang mana bila ada peningkatan nilai dari masing-masing variabel bebas, yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan diikuti penurunan nilai pada turnover intention sebesar nilai dari masing-masing variabel bebas tersebut,

- begitu pula sebaliknya jika variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja mengalami penurunan, maka turnover intention akan mengalami peningkatan.
- b. Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi (X1) dengan uji t, diketahui nilai thitung  $-0,808$  dan lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,99$  sehingga dikatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,422$ , dan lebih besar dari  $0,05$  sehingga tidak signifikan. Dari hasil tersebut maka hipotesis pertama, yaitu diduga kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, tidak terbukti kebenarannya.
  - c. Untuk variabel kepemimpinan (X2) nilai thitung sebesar  $-0,103$ , nilai ini lebih kecil dari nilai t tabel yaitu  $1,99$ , sedangkan besar nilai sig  $0,919$  dan lebih besar dari  $0,05$ , ini berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, tidak terbukti kebenarannya.
  - d. Untuk variabel kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar  $-0,577$  dan lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,99$  sedangkan besar nilai sig  $0,566$  lebih besar dari  $0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, tidak terbukti kebenarannya.
  - e. Variabel kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data pada uji F, dimana nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ , dan perolehan Fhitung  $3,484$  lebih besar dari Ftabel  $2,74$ , ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa diduga kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, terbukti kebenarannya.
  - f. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari persamaan regresi sebesar  $0,122$  yang dapat diartikan bahwa  $12,2\%$  variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja sedangkan  $87,8\%$  sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

### Saran

- a. Hasil analisis data pada variabel kompensasi diperoleh hasil bahwa untuk memperkecil *turnover intention* karyawan maka perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja, memberikan upah lembur jika melebihi standar jam kerja dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk seluruh karyawan.
- b. Hasil analisa data untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil bahwa untuk menekan *turnover intention* maka diperlukan pemimpin yang inovatif, selalu mengontrol pekerjaan karyawan, dapat membangun komunikasi yang baik dan mampu menjadi motivator. Item motivator relatif kecil sehingga diharapkan pihak perusahaan mengambil kebijakan melalui pelatihan-pelatihan bagi para pemegang jabatan, hal ini dimaksudkan agar para pimpinan menguasai dan mampu mengambil jalan keluar dari permasalahan dengan cepat, dan dapat menjadi motivasi sehingga karyawan dapat terbantu.
- c. Hasil analisa data untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa untuk menekan turnover intention maka diperlukan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan target, mencintai pekerjaannya, sesuai keinginan dan disiplin dalam bekerja. Item disiplin kerja memiliki nilai lebih kecil dari item lainnya, untuk itu diharapkan agar pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa memiliki tanggung jawab bekerja dan nyaman saat bekerja dan sesuai keinginannya sehingga muncul rasa puas terhadap pekerjaannya.
- d. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai *turnover intention* karyawan dengan menambah variabel lain yang akan diteliti sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan lebih baik lagi, contohnya : lingkungan kerja yang kondusif, konflik kerja dan jenjang karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, Dtf. 2020. *Pengertian Kepemimpinan : Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. <https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/>, diakses pada tanggal 10 Maret 2020 pukul 10.40
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harnoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Khoyunita. 2013. *Kompensasi Manajemen*. [Http://khoyunitapublish.wordpress.com/2013/02/25/kompensasi-manajemen/](http://khoyunitapublish.wordpress.com/2013/02/25/kompensasi-manajemen/), diakses pada tanggal 3 Maret 2020 pukul 19.35
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. S. (2013). *Perilaku Oirganisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia Group.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti, N.H., & Suryadi, D.S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Antara* . Jurnal Maksiprener 7 (2) 162-173.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryadharna, I.M.A., Riana, I.G., & Sintaasih, D.K. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. E-Journal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana 5 (2) 335-358.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2010). *Design Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waspodo, A.A.W.S., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRSMI) 4 (1) 97-115.