

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA PADA
TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus Pada PT. Daido Sp, Indonesia)**

Ake Esalutfiani¹, Saur Panjaitan²

^{1,2} Fakultas Sosial Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
aelkew@gmail.com¹, saur.panjaitan@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, insentif terhadap kepuasan karyawan dan implikasinya pada turnover karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Daido Sp Indonesia, karena dapat dilihat dari perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam setiap perusahaan. Pentingnya peranan tenaga para karyawan dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan seefektif mungkin. Untuk itu, diperlukan cara-cara untuk menggerakkan mereka agar mau bekerja dan menggunakan skill atau keahlian secara maksimal. Seorang pemimpin harus memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawannya dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawannya. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi semua karyawan PT. Daido Sp, Indonesia dan sampel yaitu 81 sampel karyawan. Teknik pengeolahan data SEM menggunakan aplikasi Lisrel 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover, sedangkan insentif tidak berpengaruh secara signifikan, baik terhadap kepuasan kerja maupun turnover. Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap turnover intention. Secara simultan variabel kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan dengan nilai 2,69 dan R^2 0.33, serta variabel kepuasan, kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap turnover dengan nilai 2.82 dan R^2 0.75. Dengan begitu sebaiknya pimpinan PT. Daido Sp, Indonesia perlu sangat memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan agar mengurangi tingkat Turnover Intention dan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Insentif, Turnover Intention, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and incentives on employee satisfaction and their implications for employee turnover. This research was conducted at PT Daido Sp Indonesia, because it can be seen that the development of a company is generally influenced by the leadership applied in each company. The importance of the role of employees in the organization that can be utilized as effectively as possible. For this reason, ways are needed to move them to want to work and use their skills or expertise to the fullest. A leader must provide job satisfaction to each of his employees and create favorable social

conditions for each of his employees. This type of research is to use a quantitative research type, the population of all employees of PT. Daido Sp, Indonesia and a sample of 81 employees. The SEM data processing technique uses the Lisrel 8.8 application. The results of the study show that leadership partially has a positive effect on job satisfaction, leadership has no positive and significant effect on turnover, while incentives have no significant effect on both job satisfaction and turnover. Job satisfaction also has no significant and positive effect on turnover intention. Simultaneously the leadership and incentive variables have an effect on satisfaction with a value of 2.69 and R^2 0.33, and the variables of satisfaction, leadership and incentives have an effect simultaneously on turnover with a value of 2.82 and R^2 0.75. In this way, the leadership of PT. Daido Sp, Indonesia needs to pay more attention to leadership factors in order to reduce Turnover Intention levels and can increase a better sense of job satisfaction than before.

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

I. PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif perusahaan, maka penelitian ini menganalisis literatur yang saling berkaitan terhadap konsep. Tujuan utama dari penelitian ini yaitu menentukan seberapa jauh penelitian ini telah berkembang dan studi apa yang masih tertunda dan perlu kajian lebih lanjut. Lebih khusus, kajian ini memiliki tiga tujuan. Pertama, untuk menggambarkan literatur secara umum. Kedua, untuk menganalisis topik yang dipelajari di berbagai artikel. Ketiga, mengidentifikasi keterbatasan pada penelitian dan mencari jalur penelitian masa depan di bidang ini. Penelitian ini tidak hanya berfungsi untuk menilai struktur dan evolusi hubungan antara beberapa variabel, tetapi juga untuk menyajikan ide-ide baru. Dengan tujuan, kajian dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu pendahuluan, kedua metodologi penelitian, kemudian menganalisa topik yang dibahas di artikel jurnal, terkait peran manajemen sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memberikan layanan, sumber inovasi dan kreativitas melalui pemikirannya, dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat menjadi keunggulan bersaing bagi perusahaan. Melihat pentingnya peran SDM tersebut, maka sudah seharusnya setiap organisasi dapat menjaga loyalitas atau komitmen karyawan terhadap organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat kompeten dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Menurut Robbins, S. P. (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi .

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga sangat penting dalam pengelolaan sumber daya yang ada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Adamy, 2016

dalam Marwansyah 2010:3).

Tabel 1. Turnover Karyawan PT. Daido Sp, Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Resign	Persentase Perputaran
1.	Januari	121	1	0,82 %
2.	Februari	121	0	0%
3.	Maret	121	0	0%
4.	April	121	0	0%
5.	Mei	121	1	0.82%
6.	Juni	121	1	0,82%
7.	Juli	121	2	1,65%
8.	Agustus	121	0	0%
9.	September	121	1	0,82%
10.	Oktober	121	2	1,65%
11.	November	121	4	3,30%
12.	Desember	121	1	0.82%
Jumlah		1.452	13	
Rata – rata		121	1.0	0.82%

Sumber: PT. Daido Sp, Indonesia 2021

Salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover Intention adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menimbulkan sikap dan dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang tersusun dari kepuasan terhadap gaji, sistem promosi, rekan kerja, penyelia dan pekerjaan itu sendiri akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktanya niat keluar sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena kepuasan kerja adalah antecedent dari turnover intention. Menurut Gezels dalam (Panggabean, 2012) dalam jurnal (Bhastary Dwipayani, 2020) menyatakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Dalam hal ini aspek atau peran kepemimpinan dan aspek insentif menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu faktor pencegahan resiko terjadinya turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2005), menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Lina, 2014).

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, sistem pembayaran, hubungan dengan rekan kerja, dan sebagainya. Orang yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih

tinggi terhadap perusahaan, dan lebih mungkin untuk bertahan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki rendahnya produktivitas, lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan, dan lebih mungkin untuk memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan (Haryadi et al, 2022).

Faktor Insentif turut menjadi penunjang yang berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang adil kepada karyawan serta peran seseorang yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa memberikan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan, tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010, h.89, Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). (Sumarsid, 2022).

II. METODE PENELITIAN

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Insentif (X2) sebagai variabel independen, variabel Turnover Intention (Y) sebagai variable dependen, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Sructural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui Turnover Intention pada PT.daido Sp, Indonesia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Enkei Indonesia bagian operator produksi sebanyak 121 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 81 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

III. PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Yilmaz (2018) dalam Wiyono (2011:113) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai *factor loadings*. Secara umum jika nilai *factor loadings* lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	SLF	Kesimpulan	Error
Kepemimpinan	0.50	Valid	0.30
	0.62	Valid	0.35
	0.74	Valid	0.25
	0.62	Valid	0.26

	0.45	Valid	0.29
	0.65	Valid	0.26
	0.61	Valid	0.22
	0.69	Valid	0.18
Insentif	0.32	Tidak Valid	0.73
	0.49	Valid	0.47
	0.53	Tidak Valid	0.57
	0.58	Valid	0.22
	0.56	Valid	0.23
	0.44	Valid	0.37
	0.49	Valid	0.39
	0.46	Valid	0.30
Kepuasan Kerja	0.18	Tidak Valid	0.71
	0.25	Tidak Valid	0.59
	0.07	Tidak Valid	0.40
	0.17	Tidak Valid	0.28
	0.48	Valid	0.35
	0.65	Valid	0.20
	0.52	Valid	0.11
	0.47	Valid	0.40
	0.63	Valid	0.38
	0.57	Valid	0.40
	0.48	Valid	0.32
	0.65	Valid	0.12
Turnover Intention	0.57	Valid	0.68
	0.83	Valid	0.22
	0.43	Valid	0.74
	0.37	Valid	0.57
	0.47	Valid	0.54
	0.41	Valid	0.68

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis (Wiyono, 2011:116). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, hal ini sesuai dengan yang disampaikan (No Title, 2018)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator -indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu *composite construct reliability* dan *variance extracted*. *cut-off value* untuk *construct reliability cut-off value* minimal adalah 0,70 sedangkan *cut-off value* untuk *variance extracted* minimal 0,50 (Adamy, 2016 dalam

Ghozali, 2013). masing -masing uji ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$CR = \frac{(\sum SLF)^2}{(\sum SLF)^2 + (\sum e)} \times$$

$$VE = \frac{\sum SLF^2}{\sum SLF^2 + (\sum e)}$$

Keterangan :

- CR (Construct Reliability) : Konsistensi Suatu Pengukuran
- VE (Variance Ekstracted) : Jumlah varian keseluruhan dalam variabel manifes yang dapat dijelaskan oleh variabel laten
- $\sum SLF$: Jumlah standar loading factory masing – masing item
- $\sum e$: Jumlah standar loading factory masing – masing item

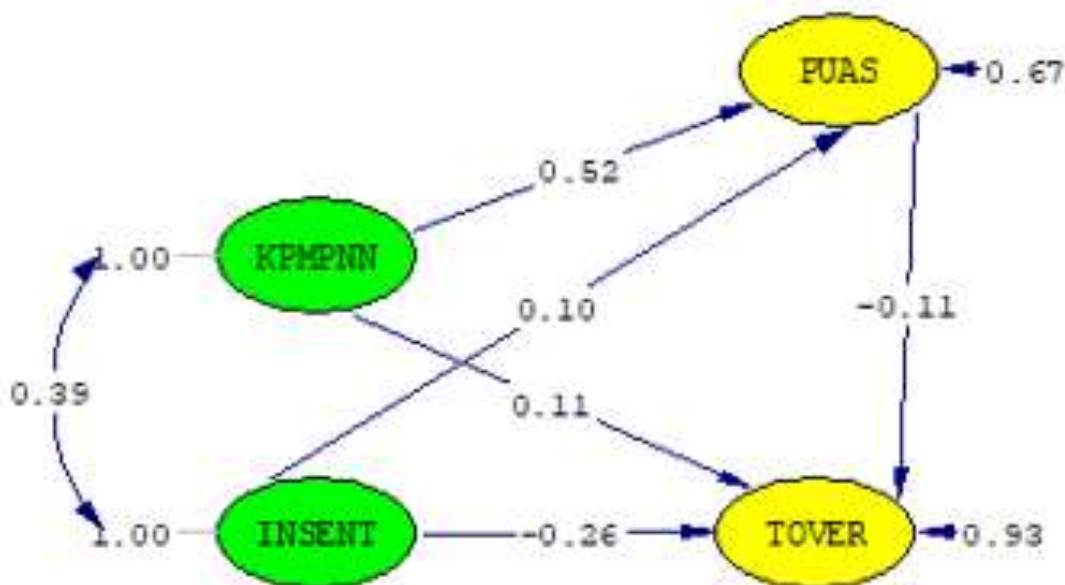
Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.82	0.62	Reliabel
Insentif	0.83	0.71	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.79	0.59	Reliabel
Turnover Intention	0.78	0.73	Reliabel

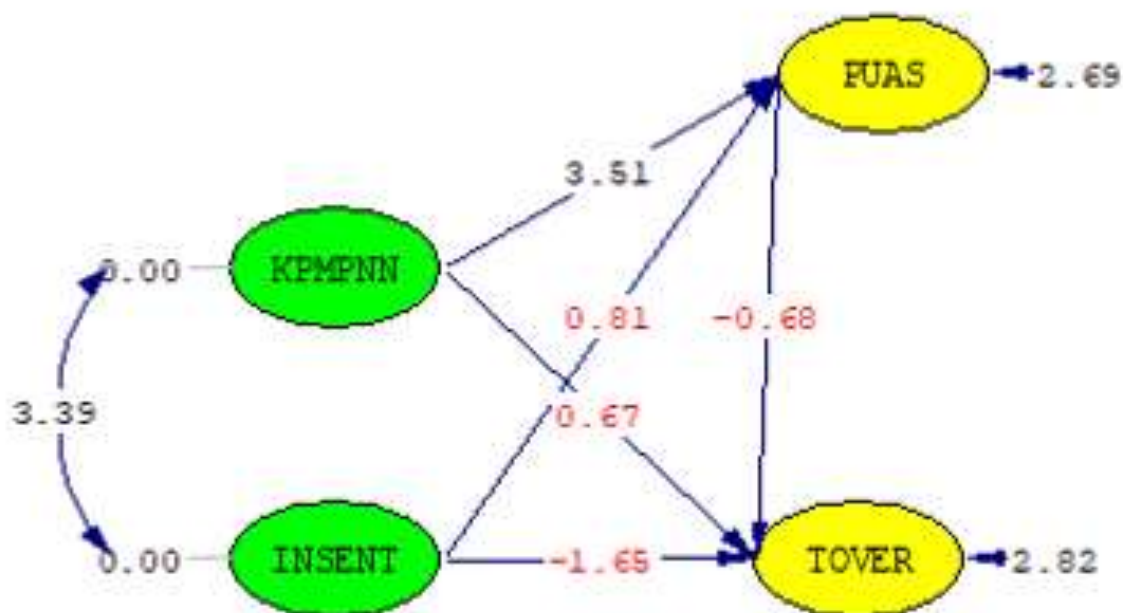
Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 2. Structural Model Estimates Standardized Solution



Gambar 3. Structural Model Estimates T-Values



Gambar 4. Structural Equations

Structural Equations

$$\begin{aligned}
 \text{FUAS} &= 0.52 \cdot \text{KPMPNN} + 0.10 \cdot \text{INSENT}, \text{ Errorvar.} = 0.67, R^2 = 0.33 \\
 &\quad (0.15) \quad (0.13) \quad (0.25) \\
 &\quad 3.51 \quad 0.81 \quad 2.69 \\
 \\
 \text{TOVER} &= -0.11 \cdot \text{FUAS} + 0.11 \cdot \text{KPMPNN} - 0.26 \cdot \text{INSENT}, \text{ Errorvar.} = 0.93, R^2 = 0.075 \\
 &\quad (0.16) \quad (0.17) \quad (0.16) \quad (0.33) \\
 &\quad -0.68 \quad 0.67 \quad -1.65 \quad 2.82
 \end{aligned}$$

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun yang disampaikan (Rohimah, 2018), bahwa kriterianya yaitu apabila t-hitung > t-tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. Sarwono 2007:167).

Hipotesis pertama : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar -3.51. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.51>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis kedua : Uji terhadap variabel Insentif (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0.81. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0.81<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Insentif (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti jika Insentif (X2) ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika Insentif (X2) menurun maka mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima.

Hipotesis ketiga : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar 0,49. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.69<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian Hipotesis 3 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keempat : Uji terhadap variabel Insentif (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0,21. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (-0.68<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 tidak dapat diterima.

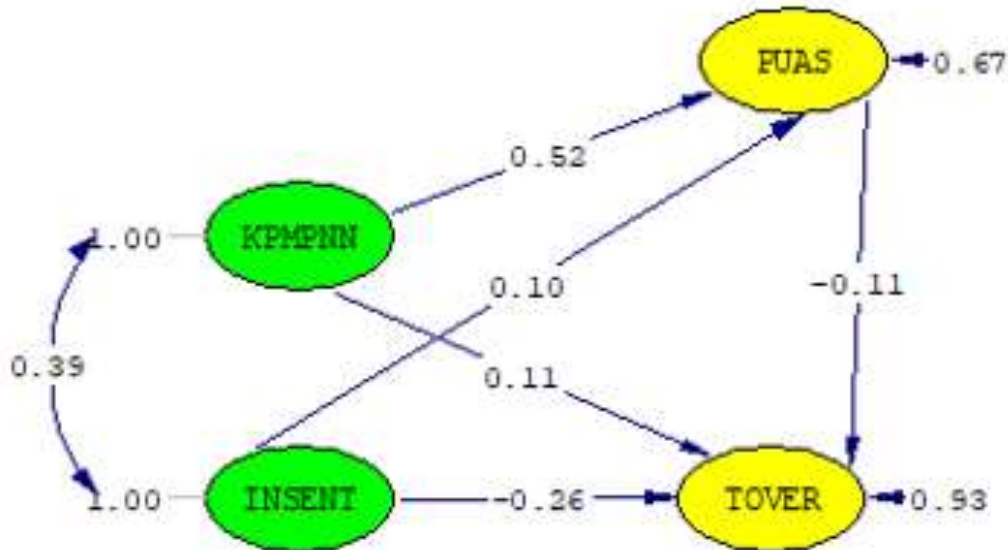
Hipotesis Kelima : Uji terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,76. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (0.67>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian hipotesis 5 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keenam : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) didapatkan t-hitung sebesar -1.65. Karena f-hitung lebih besar dari t-tabel (-1.65>2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 6 tidak dapat diterima.

Hipotesis Ketujuh : Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) didapatkan f-hitung sebesar 2.82. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.82 >2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y). Dengan demikian hipotesis 7 tidak dapat diterima.

Uji Mediator Variabel Intervening

Gambar 5. Structural Model Estimates Standardized Solution



Tabel 5. Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Turnover Intention

Pengaruh	Langsung (L)	Tidak Langsung	Kesimpulan
	Terhadap Kinerja Karyawan	(TL) Melalui Kepuasan Kerja	
Kepemimpinan Terhadap Turnover	$(-0.52)^2 \times 100 = 27.4\%$	$(-0.52) \times (0.11) \times 100\% = 5.72\%$	TL < L (no mediating)

Intention			
Insentif Terhadap Turnover Intention	$(0.11)^2 \times 100\%$ =1.21%	$0.11 \times (-0.11)100\%$ =1.21%	TL<L (no mediating)

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan

- a. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Turnover Intention adalah sebesar $(-0.52)^2 \times 100\% = 27.4\%$
- b. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja yaitu $(-0.52) \times (-0.11) \times 100 = 5.72\%$
- c. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak dapat meningkatkan Turnover Intention, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention, variabel Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel *mediating*.

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Insentif terhadap Turnover Intention

- a. Pengaruh langsung Insentif terhadap Turnover Intention adalah sebesar $(0,11)^2 \times 100 = 1.21\%$
- b. Pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja yaitu $(0,11) \times (-0.11) \times 100 = 1.21\%$
- c. Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Insentif terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa Insentif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Insentif terhadap Turnover Intention, variabel Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel *mediating*

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin pemimpin menggunakan nilai kepemimpinan yang dimilikinya dengan baik dan di tularkan kedalam proses kepemimpinan maka dapat merasuk kebawahan dan mempengaruhi motivasi dari dalam diri bawahan yang dengan itu menciptakan suatu kepuasan kerja setiap karyawannya.

Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa dalam suatu perusahaan, variabel insentif tidaklah begitu penting dalam faktor turnover intention. Hanya saja dalam hal ini jika variabel insentif ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika Insentif menurun maka mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Dari penelitian diatas menunjukan bahwa variabel yang paling sangat berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja merupakan variabel kepemimpinan karena memiliki nilai ratio yang tinggi, setelah itu baru insentif sebaagai faktor pendukung dalam kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, berikut ini dapat diberikan beberapa saran yaitu Turnover intention dapat dikurangi dan dicegah dengan melakukan pendekatan kepada karyawan melalui bentuk kepemimpinan yang baik dan rasa nyaman, mengembangkan kemampuan dalam memimpin dan memberikan hak-

hak karyawan secara penuh dan adil serta memberikan peluang kepada seluruh karyawan meningkatkan karirnya sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan.

2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pemilik perusahaan, guna menjadikan faktor bentuk kepemimpinan hal paling utama, karena pemimpin yang baik bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, dan hendaknya memberikan perhatian penuh pada permasalahan gaji, bonus atau insentif serta sikap pemilik perusahaan.
- b. Bagi karyawan hendaknya dalam berpindah pekerjaan dilakukan dengan pertimbangan dan tanpa tergesa-gesa sehingga tidak merugikan perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan diluar yang telah disebutkan peneliti, seperti tingkat stress atau kejenuhan karyawan terhadap pekerjaan dll.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyati, M. B. (2021). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Komunikasi, Dan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2018). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikasinya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada Pt. Inhutan Kabupaten Demak. *Journal Of Management*, 1–11.
- Anugrah, Y. H., & Nurseto, S. (n.d.). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT AGAINST JOB*. 1–8.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Brian, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CATURKARDA DEPO BANGUNAN TBK (Studi Kasus di Divisi Operasional) (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Dotulong, L., Sepang, J., & Sambiran, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1050–1058.
- Gandung, M., Suwanto, S., & Sunarsi, D. (2022). Pelatihan Kemampuan Komunikasi bagi Pemuda pada Karang Taruna Kelurahan Kedaung Kota Depok. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(6), 44-48.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. *Perspektif*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.

- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. G. (2015). Syarief Iskandar, Sri Marhanah, dan AH. Galih Kusumah: Pengaruh kepemimpinan terhadap. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45–56.
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). The Influence Of Workload, Work Conflict And Work Stress on the Performance Of Sprinter Employees at PT Garuda Express Nusantara in Pekanbaru. *eCo-Buss*, 5(2), 672-684.
- Kuspinta, T. D. (2018). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2014-2016) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- L, N. (2017). Lingkungan kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marimin, M., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Finance Multi Abadi di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 15-21.
- Niago, A. G. C., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kedeputusan Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 201-205.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Iskandar, A. S., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 147-153.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Sunarsi, D. (2020). Peran Kepala Desa dalam Percepatan Pembangunan: Tinjauan Gaya Kepemimpinan.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters).
- Sumarsid. (2022). *Analisa Insentif Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BINA SAN PRIMA*. 12(2), 1–12.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C,20201113>.

- Yilmaz. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA. *Journal of Business Administration*, 13(1), 3(1-10), 1-10.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi FPIPS*, 12(2).