

Pengaruh Kepemimpinan, Knowledge Sharing Dan *Motivasi Kerja* Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Studi Pada Karyawan PT. Paramount

Oleh:

Danang Setyo Tri Prabowo

Nama Dosen Pembimbing (tanpa gelar): Rifdah Abadiyah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

- Seorang karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan menyalurkan keahliannya dengan maksimal serta sesuai prosedur, maka perusahaan akan bersedia mendukung kinerja karyawan. Hal ini diperlukan peran dari kesesuaian tugas karyawan dengan pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi yang mempengaruhi keahlian kinerja karyawan. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi di bank syariah sebagai implikasi dari semakin ketatnya persaingan di dunia perbankan. Sehingga, keahlian kinerja karyawan dibutuhkan untuk mengurangi kesalahan dalam memproses transaksi (Lindawati dan Salamah, 2012: 2). Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi memiliki dampak yang cukup signifikan karena industri perbankan merupakan salah satu industri yang paling tinggi dalam tingkat ketergantungan pada aktivitas-aktivitas pengumpulan, pemrosesan, analisa dan penyampaian laporan (informasi) yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan (Roger dan Muthalib dalam Lindawati & Salamah, 2012).
- Masalah yang dihadapi perusahaan tentang ketidakpuasan pada karyawan yaitu tentang jam kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang dibayarkan kepada karyawan. Dan kurangnya fasilitas yang kurang memadai sehingga perusahaan terlihat kotor.
- Namun di dalam perusahaan ini menciptakan kualitas sumber daya manusia yang bagus untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik. Perusahaan ini cukup baik tetapi nampaknya masih terdapat kendala yaitu karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat dan menunggu intruksi dari seorang pemimpin. Dari berbagai kendala inilah membuat saya sebagai selaku peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KARYAWAN PT PARAMOUNT). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs nomor 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah ada Pengaruh /impresi??

Kepemimpinan,
Knowledge Sharing dan
Motivasi Kerja
terhadap Turnover
Intention dengan
Kepuasan Kerja di PT
Paramount.



Metode

Jenis/Pendekatan penelitian

- kuantitatif
- Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2013)

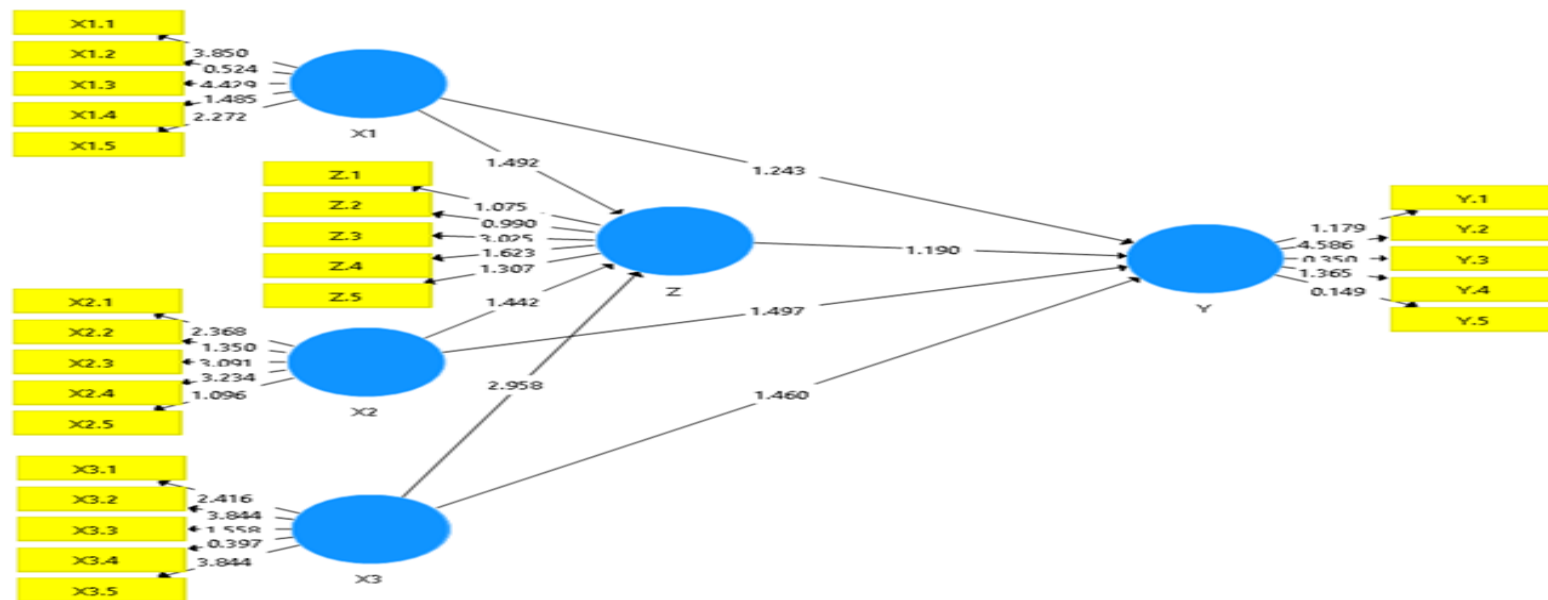
Sampel penelitian

- Sugiyono (2016:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh..

Hasil

Uji Model pengukuran atau Outer Model

Analisis selanjutnya adalah analisis SEM secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan Konfirmatori Faktor Analisis



Hasil

Uji Validitas

	Kepemimpinan	Knowledge Sharing	Motivasi	Turnover Intention	Kepuasan Kerja
X1.1	0,812				
X1.2	0,792				
X1.3	0,805				
X1.4	0,752				
X1.5	0,743				
X2.1		0,857			
X2.2		0,791			
X2.3		0,777			
X2.4		0,695			
X2.5		0,764			
X3.1			0,776		
X3.2			0,784		
X3.3			0,823		
X3.4			0,799		
X3.5			0,784		
Y.1				0,759	
Y.2				0,799	
Y.3				0,785	
Y.4				0,804	
Y.5				0,796	
Z.1					0,770
Z.2					0,762
Z.3					0,763
Z.4					0,774
Z.5					0,816

- Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model

- Uji Realibility

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,754	0.854	0.896	0.683
X2	0,792	0.898	0.920	0.697
X3	0,790	0,861	0.859	0,738
Y	0,807	0.914	0.935	0.742
Z	0,753	0.909	0.936	0.785

nilai composite reliability dan cronbach alpha semua variabel penelitian > 0,7. nilai AVE variabel Kepemimpinan, Knowledge Sharing, Motivasi Turnover Intention dan Kepuasan Kerja $p > 0,5$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

- Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Z	0.638	0.633
Y	0.787	0.783

nilai r-square pada tabel menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Knowledge Sharing, Motivasi dan mampu mempengaruhi variabel Penggunaan Kepuasan Kerja sebesar 63,8%, dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian kemudian variabel Kepemimpinan, Knowledge Sharing, Motivasi mampu mempengaruhi variabel Turnover Intention sebesar 78,7%, dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian

Pembahasan

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	-0.263	0.156	0.081	2.586	0.019
X2 -> Y	-0.249	0.149	0.089	2.408	0.024
X3 -> Y	-0.357	0,632	0,103	3.465	0.003
X1 -> Z	0.295	0.405	0.098	3.181	0.017
X2 -> Z	0.234	0.440	0.088	3.108	0.038
X3 -> Z	0.376	0,363	0,080	3.201	0.002
Z -> Y	-0.365	0.638	0.081	3.687	0.000
X1 -> Z -> Y	0,042	0,042	0,013	3,335	0,014
X2 -> Z -> Y	0,038	0,037	0,083	2,745	0,023
X3 -> Z -> Y	0,048	0,048	0,065	3,325	0,010

- Hipotesis pertama: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,263 dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention.

- Hipotesis kedua: Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Knowledge Sharing (X2) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,249 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Knowledge Sharing terhadap Turnover Intention.
- Hipotesis ketiga: Motivasi berpengaruh terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Motivasi (X3) memberikan pengaruh negatif sebesar 0,357 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention.
- Hipotesis keempat : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pembahasan

- Hipotesis kelima : pengaruh Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja , bahwa Variabel Knowledge Sharing (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,234 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja . Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Knowledge Sharing dan Kepuasan Kerja, yaitu semakin baik Knowledge Sharing yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan.
- Hipotesis keenam : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bahwa Variabel Motivasi (X3) memberikan pengaruh positif sebesar 0,376 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keenam diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan Kepuasan Kerja, yaitu semakin baik Motivasi karyawan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan.
- Hipotesis ketujuh: pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,365 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketujuh diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Kepuasan Kerja para karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan.
- Hipotesis kedelapan kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening karena memiliki nilai sig $0,014 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat berpengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis kedelapan diterima
- Hipotesis kesembilan Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, karena memiliki nilai sig $0,023 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh intervening atau terdapat pengaruh Knowledge Sharing terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan diterima
- Hipotesis kesepuluh Motivasi berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening karena memiliki nilai sig $0,010 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh diterima

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka temuan penting dalam penelitian ini adalah mengukur adanya faktor faktor yang mempengaruhi **kepemimpinan, knowledge Sharing dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai yaitu Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Paramount**

Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini bisa memberikan masukan dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang SDM
2. Hasil dari penelitian ini bisa digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan tingginya kepuasan Karyawan

1.4.2. Manfaat Praktis

Merujuk pada tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memperoleh beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.

Referensi

- W.-K. Chen, *Linear Networks and Systems*. Belmont, CA: Wadsworth, 1993, pp. 123-135.
- R. Hayes, G. Pisano, D. Upton, and S. Wheelwright, *Operations, Strategy, and Technology: Pursuing the competitive edge*. Hoboken, NJ: Wiley, 2005.
- *The Oxford Dictionary of Computing*, 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2003.
- A. Rezi and M. Allam, "Techniques in array processing by means of transformations," in *Control and Dynamic Systems*, Vol. 69, Multidimensional Systems, C. T. Leondes, Ed. San Diego: Academic Press, 1995, pp. 133-180.
- O. B. R. Strimpel, "Computer graphics," in *McGraw-Hill Encyclopedia of Science and Technology*, 8th ed., Vol. 4. New York: McGraw-Hill, 1997, pp. 279-283.
- H. Ayasso and A. Mohammad-Djafari, "Joint NDT Image Restoration and Segmentation Using Gauss–Markov–Potts Prior Models and Variational Bayesian Computation," *IEEE Transactions on Image Processing*, vol. 19, no. 9, pp. 2265-77, 2010. [Online]. Available: IEEE Xplore, <http://www.ieee.org>. [Accessed Sept. 10, 2010].
- A. Altun, "Understanding hypertext in the context of reading on the web: Language learners' experience," *Current Issues in Education*, vol. 6, no. 12, July 2003. [Online]. Available: <http://cie.ed.asu.edu/volume6/number12/>. [Accessed Dec. 2, 2004].
- H. Imron, R. R. Isnanto and E. D. Widiyanto, "Perancangan Sistem Kendali pada Alat Listrik Rumah Tangga Menggunakan Media Pesan Singkat (SMS)". *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, vol.4, no. 3, pp. 454-462, Agustus 2016. [Online]. doi: <http://dx.doi.org/10.14710/4.3.2016.454-462>. [Diakses 4 September 2016].
- J. R. Beveridge and E. M. Riseman, "How easy is matching 2D line models using local search?" *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, vol. 19, pp. 564-579, June 1997.
- *Wireless LAN Medium Access Control (MAC) and Physical Layer (PHY) Specification*, IEEE Std. 802.11, 1997.

Sekian dan terimakasih