

# artikel danang

*by* 081933145951 Cek Turnitin

---

**Submission date:** 08-Jul-2023 01:40PM (UTC+0300)

**Submission ID:** 2127242480

**File name:** artikel\_danang.docx (173.26K)

**Word count:** 10930

**Character count:** 73592

**The Effect of Leadership, Knowledge Sharing and Work Motivation on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. (Study on PT. Paramount Employees)**  
**[Pengaruh Kepemimpinan, Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Karyawan PT. Paramount)]**

Danang Setyo Tri Prabowo<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah\*<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id (wajib email institusi)

**Abstract.** *This study aims to determine the Effect of Leadership, Knowledge Sharing and Work Motivation on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variables in Employees of PT. Paramount with the number of samples determined as many as 105 people. This study uses a type of research using quantitative methods. Sugiyono (2016: 7) states that the quantitative method can also be called the traditional method, because this method has been used for a long time so that it has become a tradition to use this method for research. This method as a scientific method / scientific. Methods of data collection using questionnaires, interviews, observation and documentation. Data analysis techniques were processed using Structural Equation Modeling (SEM) and path analysis with SmartPLS (Partial Least Square) software. The results of this study indicate that Leadership has a direct effect on PT Paramount employee turnover intention, Knowledge sharing has a direct effect on PT Paramount employee turnover intention, Work motivation has a direct effect on PT Paramount employee turnover intention, Leadership has a direct effect on PT Paramount employee Job Satisfaction, Knowledge sharing has a direct effect on PT Paramount employee job satisfaction, work motivation has a direct effect on PT Paramount employee job satisfaction, job satisfaction has a direct effect on PT Paramount employee turnover intention, leadership has an effect on turnover intention through job satisfaction as an Intervening Variable for PT Paramount employees, Knowledge sharing has an effect on turnover intention through job satisfaction as an Intervening Variable for PT Paramount employees, work motivation influences turnover intention through job satisfaction as an Intervening Variable for PT Paramount employees.*

**Keywords - author guidelines; UMSIDA Preprints Server; article template**

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Paramount dengan jumlah sampel ditentukan sebanyak 105 orang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:7) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat disebut juga metode tradisional, karena metode ini sudah lama digunakan sehingga menjadi tradisi untuk digunakannya metode ini untuk suatu penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner,wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dan Analisis jalur (path analysis) dengan software SmartPLS (Partial Least Square). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount, Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount, Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount, Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount, Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja karyawan PT Paramount, Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount, Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount, Kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening karyawan PT Paramount, Knowledge sharing berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening karyawan PT Paramount, Motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening karyawan PT Paramount.*

**Kata Kunci - petunjuk penulis; UMSIDA Preprints Server; template artikel**

## I. PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia saat ini mengalami perubahan yang cepat. Hal ini diakibatkan karena adanya globalisasi dan perkembangan teknologi informasi. Globalisasi selain menimbulkan ancaman, juga menimbulkan peluang ekonomi baru. Kondisi seperti ini tentu membuat perusahaan harus mencari cara baru sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan. Penekanan akan pentingnya kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu tanggapan dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

Bagi perusahaan yang ingin terus menjadi yang terbaik harus mempunyai keunggulan kompetitif tidak hanya dalam produk akan tetapi juga dalam pasar tenaga kerja. Banyak perusahaan yang mencoba menjadi pilihan para pencari kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki talenta. Perusahaan yang besar tentu memiliki sumber daya yang baik dan manajemen yang baik pula. Manajemen harus berusaha memahami mengapa para anggota organisasi berperilaku tertentu dan faktor – faktor apa saja yang turut berpengaruh ( Siagian, Sondang P. 2000). Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, maka pengembangan sumber daya manusia semakin memegang peranan penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrien (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003:1).

Faktor lain yang dapat dirasakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen organisasi menurut Alwi (2001), adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang kuat didalam organisasi dapat menjalankan aktivitas sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan . setiap pencapaian tujuan perusahaan mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik. Keith Davis (2000:96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan agar tidak terjadi turnover. Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, salah satunya adalah meninggalkan perusahaan ( Robbins, 2007, p.83). Menurut Herzberg, ( 2001,38) karyawan yang merasa senang mengenai pekerjaannya cenderung menghubungkan ketidakpuasan ini dengan diri mereka sendiri ( intrinsik), seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Di pihak lain bila mereka cenderung menguntip faktor dari luar diri ( ekstrinsik), seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, gaji kondisi kerja dan hubungan antar pribadi ( Robbins 2007, 170). Dengan pendekatan yang diterapkan pada manajemen sumber daya manusia, maka cara – cara yang digunakan untuk membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja dalam suatu perusahaan tidak terpenuhi atau menurun, turnover cenderung naik begitupun sebaliknya kepuasan kerja terpenuhi atau meningkat maka turnover intention menurun. Kecenderungan yang terjadi dalam PT. Paramount mengenai pemberian kompensasi adalah masih banyak karyawan

yang merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Tidak adanya kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda – beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila karyawan termotivasi untuk bekerja maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sedangkan apabila karyawan tidak mendapat motivasi dari perusahaan maka motivasi bekerjanya akan mengalami penurunan. Jika motivasi kerja tinggi, maka kinerjanya juga akan menjadi tinggi. Karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja di perusahaan tempat dia bekerja akan cenderung untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dapat memberikan keuntungan lebih bagi karyawan tersebut atau akan tidak memiliki semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Selain motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ternyata komunikasi juga di yakini mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan. Menurut Kotler dan Armstrong (1999) dalam Weningtyas dan Suseno (2012: 1), menyimpulkan teknik berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan dalam persepsi sosial sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, komunikasi yang dilakukan oleh seorang karyawan mampu menciptakan sikap keterbukaan dan rasa empati untuk membuat suasana yang nyaman dan harmonis. Penyampaian komunikasi yang dilakukan oleh seorang karyawan akan berhasil jika orang lain bersedia mengikuti dan mendengarkan beberapa informasi yang disampaikan. Namun terkadang terjadi perbedaan persepsi yang salah satunya disebabkan karena kurang jelasnya informasi dan kurangnya komunikasi sehingga dapat terjadi kesalahpahaman persepsi. Oleh karena itu diperlukan sebuah bentuk komunikasi yang efektif untuk dapat mengubah atau menyesuaikan persepsi seseorang, yaitu melalui komunikasi interpersonal salah satunya dengan mengetahui dan memahami kepercayaan dan sikap orang lain untuk menyusun strategi agar dapat menciptakan dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan (Nurhayati & Silalahi, 2008).

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.

## Literature Review

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126).

### 2. Knowledge Sharing

Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa knowledge sharing adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

### 3. Motivasi Kerja

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003: 143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan

tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Mathis dan Jackson (2002: 114) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

#### 4. Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson (2006:221), mengatakan bahwa turnover adalah suatu proses dimana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus digantikan. Turnover adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2013:508). Staffelbach (2008:34) mengatakan turnover intention adalah probabilitas atau keinginan dari seseorang untuk pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya turnover sebenarnya.

#### 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Rivai, 2007:249) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Robbins, 2003 : 78). Keith davis (1985:96) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2009: 117) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

## II. PENELITIAN TERDAHULU

No.	Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Kajian penelitian Terdahulu	Kesimpulan
1.	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap turnover intention dan kepuasan karyawan pada perusahaan ono swalayan sidareja (2016)	Susilowati	Penelitian ini Dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap turnover intention dan kepuasan karyawan pada perusahaan ono swalayan.	Penelitian ini menggunakan metode cross sectional dan pemilihan sampel menggunakan purposive nonrandom sampling dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan ono swalayan sidareja yang berjumlah 70 kuesioner. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap turnover intention dan kepuasan karyawan pada perusahaan ono swalayan sidareja adalah regresi linear berganda dengan uji simultan, uji hipotesis, uji t, dan Adjusten R Square. pengolahan data menggunakan SPSS.	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi otokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan karyawan pada perusahaan ono swalayan sidareja. kepemimpinan dan motivasi demokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan karyawan pada perusahaan ono swalayan sidareja tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2.	Pengaruh Kepemimpin dan Knowledge sharing terhadap Turnover Intention serta dampaknya terhadap kepuasan karyawan pada PT AGUNG AUTOMALL KUTA ( 2017 )	I Gede Diatmika, Paripurna, I Wayan Gede Suprpta	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan know ledge sharing terhadap Turnover Intention serta dampaknya terhadap kepuasan karyawan pada PT AGUNG AUTOMALL KUTA	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pt agung automall kuta. Teknik penelitian sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 71 karyawan. Data penelitian merupakan data premier yang diperoleh dari data base jumlah pekerja dan data sekunder berupa data penjualan kendaraan. Instrument penelitian menggunakan kuesioner dan tehnik analisis yang digunakan adalah SEM berbasis varian yaitu partial least square.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing,kepemimpinan tidak berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan,kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT AGUNG AUTOMALL KUTA ( 2017 ),knowledge sharing berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan,knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dan turnover intention berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan.
3.	pengaruh motivasi dan knowledge sharing terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen PT ASURANSI ASTRA BUANA. ( 2012 )	Andhika Irawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan knowledge sharing terhadap kepuasan karyawan .	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian adalah 54 orang karyawan pada departemen PT ASURANSI ASTRA BUANA dengan menggunakan metode total sampling. Instrument penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan knowledge sharing memiliki pengaruh yang kuat menuju sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen PT ASURANSI ASTRA

				kuesioner dan di analisis menggunakan linear regresi.	BUANA.
4	Peran motivasi sebagai variabel interving pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada karyawan tetap hotel jentra dagen Yogyakarta ( 2016 )	Eligia dessyani jonika ( universitas sanata dharmat Yogyakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan,seberapa tinggi motivasi kerja,seberapa tinggi kepuasan kerja karyawan dan peran motivasi sebagai mediator antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan pada hotel jentra dagen Yogyakarta	Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang kepemimpinan dan motivasi kepada 32 responden. Data mengenai kepuasan kerja karyawan diperoleh dengan membagikan penilaian terhadap kepuasan karyawan. Analisis data menggunakan path analysis ( model gabungan antara model regresi berganda dan model mediasi )	Kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan pengajak serta karyawan memiliki motivasi tinggi, kepuasan kerja karyawan sangat tinggi,dan motivasi tidak memidiiasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan pada karyawan tetap hotel jentra dagen Yogyakarta
5	Pengujian kepuasan variabel intervening antara pengaruh kepemimpinan dan knowledge sharing terhadap loyalitas karyawan studi pada PT BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PALEMBANG ( 2017 )	Dina Amanda (UIN RADEN FATAH PALEMBANG )	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan knowledge sharing terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT BANK TABUNGAN NEGARA CABANG SYARIAH PALEMBANG.	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan dan sampel berjumlah 100 dengan tehnik pengambilan sampel berdasarkan purposive sampling.	Kepemimpinan dan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan dan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan memidiiasi antara pengaruh kepemimpinan dan knowledge sharing terhadap loyalitas karyawan.

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:7) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat disebut juga metode tradisional, karena metode ini sudah lama digunakan sehingga menjadi tradisi untuk digunakannya metode ini untuk suatu penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific. Karena telah memenuhi kaidah ilmiah antara lain yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek yang baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistic. Teknik pengambilan sampel menggunakan semua anggota populasi karena jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini relative kecil, pengumpulan data menggunakan data yang bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada awal penelitian.

Langkah yang paling dalam keseluruhan obyek proses penelitian adalah obyek penelitian akan menentukan keberhasilan penelitian, obyek merupakan suatu yang harus dicari jawabnya dalam penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan PT PARAMOUNT.

Sugiyono (2016:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan antara lain, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian terdapat tiga macam antara lain, yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Untuk mendapatkan hasil yang baik dan positif maka saat melakukan penelitian hendaknya dilakukan secara tepat dan cermat.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format eksplanasi, karena penelitian ini menjelaskan mengapa gejala, peristiwa atau fenomena tidak berdiri sendiri, pasti ada faktor-faktor yang mendahului atau penyebabnya. Format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lain, Bungin 2007.

Sedangkan jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengukuran data utamanya. Menurut Faisal 2012, bahwa penelitian survei merupakan pendekatan dalam penelitian yang ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok, unit yang ditelitinya, apakah individu dan kelompok jumlahnya relatif besar, tentunya mustahil untuk bisa menelitinya secara insentif, mendalam, mendetail dan komprehensif seperti halnya yang dilakukan melalui studi kasus. Jadi rancangan pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian dengan format penelitian eksplanasi dan memakai survei.

#### Indikator penelitian

##### 1. Kepemimpinan (X1) Wahjosumidjo (1991:154)

- 1) Mampu bersikap adil pada anak buah
- 2) Memberikan saran dan anjuran
- 3) Memberikan dukungan pada tujuan organisasi
- 4) Memberikan reaksi yang menimbulkan semangat kerja
- 5) Menciptakan rasa aman

##### 2. Knowledge sharing (X2) Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013)

- 1) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.
- 2) Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif;
- 3) Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
- 4) Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

##### 3. Motivasi Kerja (X3) Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)

- 1) Mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaan
- 2) Adanya prestasi pada pekerjaan
- 3) Memiliki peluang untuk kemajuan diri
- 4) Adanya pengakuan atas kinerja yang baik
- 5) Adanya keinginan untuk menguasai pekerjaan

##### 4. Turnover intention (Y) Harnoto dan Sastro (2016)

- 1) Absensi yang meningkat
- 2) Mulai malas bekerja.



- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

#### 5. Kepuasan kerja (Z) Schermerhorn (2005)

- 1) Menyayangi pekerjaan
- 2) Adanya pengawas kerja
- 3) Adanya hubungan dengan rekan kerja
- 4) Adanya kesempatan promosi untuk semua pegawai
- 5) Gaji yang diberi sesuai dengan beban kerja

#### Populasi dan Sampel

##### a) Populasi.

Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 105 karyawan yang ada pada PT. PARAMOUNT. Sugiyono (2016:119) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

##### b) Sampel.

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. Sugiyono (2016:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

#### Jenis dan Sumber Data

##### a) Jenis Data.

Dalam penelitian ini data yang dipergunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka yang analisisnya menggunakan statistic. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

##### b) Sumber Data.

Sugiyono (2016:137) menyatakan bahwa pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat seseorang atau dokumen. Sumber data primer merupakan data yang langsung di objek penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai data karyawan tersebut. Sumber data primer dari penelitian ini di dapat melalui penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan PT. PARAMOUNT. Data yang diperoleh dari responden mengenai Job Insecurity terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. PARAMOUNT. Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah beberapa dokumen yang didapatkan dari PT. PARAMOUNT.

#### Teknik Analisis

Dalam penelitian ini terdapat Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, maka teknik analisis yang paling tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Analisis jalur akan mengungkapkan pengaruh langsung dan tidak langsung antar konstruk didasarkan pada koefisien regresi standardized. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternative dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Alat bantu yang digunakan merupakan program SmartPLS 3.0.

Keunggulan yang dimiliki dari alat analisis SmartPLS dibandingkan dengan alat analisis lain yaitu jumlah sampel yang digunakan tidak harus dalam jumlah yang besar (minimal sebanyak 30 sampel). Selanjutnya data yang diolah menggunakan PLS tidak harus berdistribusi normal variate (penggunaan indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, ratio dapat digunakan dalam model yang sama). PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidak adanya hubungan antar variabel laten. Dapat digunakan juga untuk mengetahui dengan cara manual

mengenai perbedaan pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening.

Analisis jalur (path analysis) memungkinkan untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam suatu model. Evaluasi pada model PLS didasari oleh dua model yaitu evaluasi model hasil pengukuran (outer model) dan evaluasi model structural (inner model). Pada penelitian ini menggunakan data berjenis primer dan sekunder, maka perlu dilakukan evaluasi hasil pengukuran (outer model) dan evaluasi model structural (inner model).

#### 1) Pengukuran Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain :

##### a) Convergent Validity.

Suatu indikator yang dinilai berdasarkan korelasi korelasi antar item score dengan construc score, yang dapat dilihat dari standarized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur.

##### b) Discriminant Validity.

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE).

##### c) Composite Reliability.

Yaitu indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view laten variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

##### d) Cronbach Alpha.

Dalam PLS uji reliabilitas diperkuat dengan adanya cronbach alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Cronbach alpha dikatakan baik apabila  $\alpha \geq 0,5$  dan dikatakan cukup apabila  $\alpha \geq 0,3$ .

#### 2) Pengukuran Inner Model

Model structural inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-square untuk konstruk variabel dependen. Nilai coefficient determination atau R-square digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R-square  $\leq 0,70$  mengindikasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik, sedangkan jika hasilnya  $\leq 0,50$  maka termasuk dalam kategori sedang, melainkan jika hasilnya sebesar  $\leq 0,25$  berarti termasuk dalam kategori lemah. Adapun rumus perhitungan yang digunakan dalam R-square, antara lain :

$$R\text{-square} = 1 - (\sqrt{1 - R21} \times \sqrt{1 - R22})$$

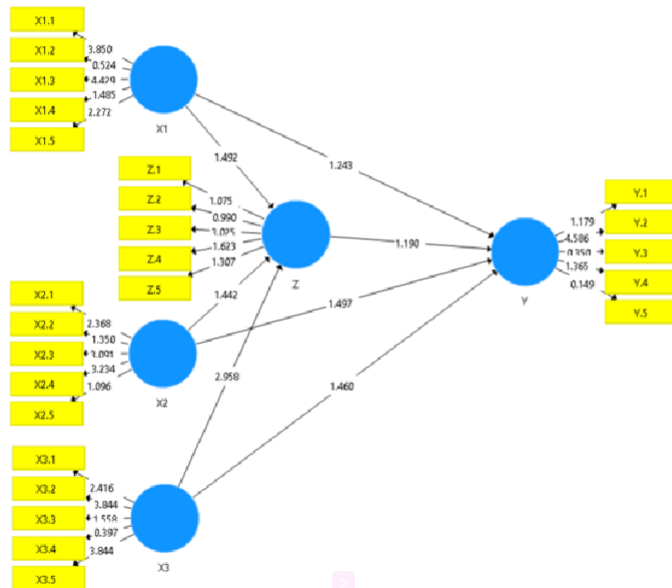
### Uji Hipotesis

Penelitian ini dibentuk dengan menggunakan variabel intervening, maka untuk menyelesaikan hal tersebut perlu untuk menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Analisis jalur (path analysis) memungkinkan untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali dan Latan, 2014). Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1,96 dan nilai P-V < 0,05. Sementara itu hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai T-Statistics < 1,96 dan nilai P-Values > 0,05..

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. 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. Berikut gambar hasil uji struktural modal :



Gambar 1. Uji Structural Model

A. Validity

merupakan korelasi antara skor item/indikator dan skor konstruk menunjukkan reflektivitas, yang merupakan bukti konvergensi model pengukuran dengan indikator. Jika suatu korelasi antara ukuran reflektif individu dan konstruk yang diukur lebih besar dari 0,70, maka dianggap tinggi. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Nilai Loading Factor

	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				
Z.1		0,857			
Z.2		0,791			
Z.3		0,777			
X2.4		0,695			
X2.5		0,764			
X2.1			0,776		
X2.2			0,784		
X2.3			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

masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0.70 dan dikatakan

#### B. Discriminant Validity

Validitas Diskriminan Cross loading antara indikator dan konstruk mengungkapkan indikator validitas diskriminan. Ketika korelasi konstruk dengan suatu indikator lebih besar daripada korelasi antara satu indikator dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu memprediksi indikator pada bloknya dengan lebih akurat dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk dan model lainnya adalah metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan

**Tabel 2.** Hasil Composite Reliability

	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

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa 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

**Tabel 3.** Nilai Cross Loading

	X1	X2	X3	Y	Z
	0.786	0.646	0.541	0.586	0.577
	0.812	0.601	0.765	0.610	0.627
	0.874	0.717	0.696	0.725	0.698
	0.832	0.649	0.662	0.538	0.566
	0.809	0.065	0.711	0.558	0.568
	0.595	0.839	0.608	0.599	0.538
	0.648	0.772	0.633	0.598	0.618
	0.736	0.894	0.698	0.725	0.699
	0.719	0.802	0.633	0.554	0.583
X2.5	0.608	0.863	0.902	0.680	0.699
X3.1	0.605	0.664	0.830	0.708	0.834

	0.789	0.630	0.927	0.828	0.635
	0.690	0.681	0.860	0.906	0.697
	0.747	0.791	0.916	0.813	0.755
X3	0.707	0.776	0.880	0.865	0.749
Y.1	0.726	0.677	0.778	0.853	0.766
Y.2	0.684	0.726	0.727	0.845	0.680
Y.3	0.653	0.635	0.788	0.813	0.699
Y.4	0.598	0.644	0.779	0.874	0.698
Y.5	0.641	0.691	0.668	0.833	0.798
Z.1	0.705	0.685	0.665	0.702	0.865
Z.2	0.635	0.603	0.708	0.714	0.831
Z.3	0.635	0.650	0.628	0.708	0.859
Z.4	0.654	0.657	0.706	0.677	0.800
Z.5	0.606	0.682	0.613	0.702	0.790

Berdasarkan table 7, masing-masing indikator faktor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan. langkah selanjutnya untuk mencapai diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan AVE (square root of average variance extract) dengan masing-masing hasil untuk hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari akar AVE yang terkait dengan konstruk lainya dalam model.

**Tabel 4.** Nilai Akar AVE Kritis Fornell-Larcker

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0.826				
X2	0.792	0.835			
X3	0.697	0.718	0.889		
Y	0.750	0.761	0.780	0.862	
Z	0.751	0.757	0.756	0.871	0.886

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari diagonal lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indikatornya telah memenuhi syarat validitas diskriminan

#### **Pengujian Inner Model (Model Struktural)**

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian regresi berganda. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

#### **Analisis Variant (R2 ) atau Uji Determinasi**

Analisis Variant (R2 ) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 10:

**Tabel 5.** Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Z	0.638	0.633
Y	0.787	0.783

Berdasarkan 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

#### Analisis *f-square effect size* (f<sup>2</sup>)

Nilai *f-square* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen Nilai hasil perhitungan *f2* disajikan dalam tabel 10. Berikut :

Tabel 6. Uji *f2*

	X1	X2	X3	Y	Z
X1				0.634	0.662
X2				0.530	0.606
X3				0.772	0.781
Y					
Z				0.614	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan bahwa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat maupun intervening merupakan pengaruh yang kuat, sedangkan pengaruh variabel intervening dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang.

#### Uji Hipotesis

Setelah semua uji kesesuaian model dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan standarized koefisien regresi, angka t hitung (critical ratio) dan sig. (probability value)

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

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis keempat hingga ketujuh :

- 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Kepemimpinan dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan perusahaan tidak baik, maka Turnover Intention karyawan akan meningkat.
- 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Knowledge Sharing dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Knowledge Sharing yang dilakukan di perusahaan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Knowledge Sharing yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan.

3. 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Motivasi dan Turnover Intention, yaitu semakin tinggi Motivasi kerja karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Motivasi karyawan tidak baik maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan.
4. 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan tidak baik, maka Kepuasan Kerja karyawan juga akan menurun.
5. 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.
6. 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.
7. Hipotesis ketujuh: pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) memberikan besar 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.
8. 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
9. 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
10. 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

## V. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Kepemimpinan dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan perusahaan tidak baik, maka Turnover Intention karyawan akan meningkat.

Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian SDM yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja SDM menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada akan kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan turnover intention. Menurut Abbasi dan Hollman (2020) pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri. Hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi.

Pemimpin kurang begitu memahami karyawan seperti yang dijelaskan oleh Mangkuprawira (2017) bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan akhir yang diterimanya. Namun, jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup. Selain itu setiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Artinya mereka ingin diperhatikan dan di dengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi dan keluarganya. Bahkan tidak jarang karyawan ingin diberikan suasana tantangan dalam pekerjaannya.

Pemimpin yang terlalu keras Jika seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat mengurangi kemungkinan karyawan mengurangi meninggalkan pekerjaannya (Moblely, 2019:79). Hal ini berarti berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Misalnya pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja.

## 2. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Knowledge Sharing terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Knowledge Sharing dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Knowledge Sharing yang dilakukan di perusahaan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Knowledge Sharing yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan.

sharing memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena melalui knowledge sharing, pengetahuan yang bersifat tacit maupun explicit dapat disebarkan, diimplementasikan, dan dikembangkan. Trivellas et al., (2015: 244) mengungkapkan bahwa budaya knowledge sharing dapat mengembangkan general competencies baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan team working. Permasalahan manajemen yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Penerapan knowledge sharing diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Knowledge sharing selanjutnya diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi individu seperti membuat keputusan dalam pemecahan masalah.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kualitas maupun kuantitas dari suatu hasil kerja atau kegiatan individu maupun kelompok dari sebuah keinginan untuk berprestasi. Salah satu faktor kinerja karyawan untuk menunjang efektivitas perusahaan yaitu menerapkan knowledge sharing dengan baik untuk menetapkan strategi sumber daya manusia (Latief, 2019). Azizi & Aulia (2020) yang menyatakan knowledge sharing akan dilakukan melalui banyak cara misalnya dengan tatap muka seperti diskusi, rapat, training (pelatihan) atau diklat, hingga menggunakan media internet. Jika kinerja seorang karyawan dikatakan belum cukup baik, karyawan tersebut dapat diberhentikan dari pekerjaannya atau dimutasikan ke



unit atau divisi lain oleh perusahaannya. Oleh karena itu pentingnya knowledge sharing adalah untuk meminimalisir angka kenaikan turnover karyawan yang semakin hari semakin meningkat.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Motivasi dan Turnover Intention, yaitu semakin tinggi Motivasi kerja karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Motivasi karyawan tidak baik maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan.

Daya manusia secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar terhadap nilai investasi karyawan sebagai SDM. Dimana pada saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada.

Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengurangi turnover intention yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan secara tidak langsung dapat mengurangi turnover intention. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kebutuhan karyawan yang disesuaikan.

Menurut

(2018)

### 4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, yaitu semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan tidak baik, maka Kepuasan Kerja karyawan juga akan menurun.

Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku umum yang timbul berdasar penilaian terhadap situasi kerja dan sasaran yang dapat menjembatani kepentingan antara perusahaan dengan pegawai. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana usaha menjadi semakin baik sehingga karyawan semakin semangat dalam bekerja.

Kepuasan karyawan terhadap perusahaan, menjadi modal bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan, sikap pemimpin, serta lingkungan kerja maka akan bekerja semakin giat sehingga produktivitas dan profitabilitas perusahaan meningkat. Hal ini mengingat bahwa karyawan memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan, terutama dalam meningkatkan daya saing, memberikan inovasi, dan menjaga citra perusahaan. Karyawan mampu menjalankan setiap kegiatan dalam perusahaan sehingga dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Disisi lain karyawan juga mampu menghentikan segala bentuk kegiatan dalam perusahaan

yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta dengan baik jika pemimpin memiliki karakter sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Kepemimpinan akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan seluruh aspek yang ada dalam perusahaan digerakkan oleh karyawan yang mengikuti norma perilaku dan dasar dalam perusahaan tersebut. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan sikap pimpinan maka hasil kerja karyawan tidak maksimal, tidak sesuai tujuan perusahaan dan karyawan akan merasa tidak puas dengan pencapaiannya. Kondisi ini bisa terjadi dan berujung pada penurunan produktivitas, profitabilitas, dan kemunduran perusahaan sampai pada pemberhentian kerja karyawan.

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Andri et al. (2018), Bushra Fatima et al. (2018), dan Rehman et al. (2017) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat pernyataan Kuswadi (2014) bahwa pemimpin harus senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Pendapat tersebut dipertegas oleh Suhendi dan Anggara (2019) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Menurut Sasongko (2018) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Oleh karena itu perusahaan perlu memahami dan memenuhi segala sesuatu yang menjadi kebutuhan karyawan. Seorang pemimpin diharapkan bisa memberikan rasa perhatian atas kondisi karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik. Dimitrius Belias (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kondisi emosional yang positif yang berasal dari hubungan yang hangat antara karyawan dengan atasan, dan saling menghargai dan menghormati diantara karyawan.

##### 5. Pengaruh Knowledge sharing terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa 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.

Chao-Sen Wu et al. (2012) mengungkapkan knowledge sharing sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Melalui knowledge sharing, pengetahuan yang berjenis tacit dan explicit dapat dibagikan, diimplementasikan serta dikembangkan dengan lebih mudah sehingga dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi seperti menghemat waktu dalam memecahkan suatu masalah, bahkan tercipta ide – ide baru terutama dalam hal peningkatan nilai jual, kualitas produk serta kinerja. Untuk mewujudkan knowledge sharing dalam organisasi tidaklah mudah, ada kalanya anggota organisasi akan menyimpan pengetahuan tersebut untuk keunggulan dirinya sendiri. Mulai banyak penelitian yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berkaitan erat dan sangat mendukung pencapaian kinerja karyawan yang baik dalam organisasi.

Dengan adanya knowledge sharing yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan hasil kerja yang baik, kualitas kerja yang baik tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengetahuan mempunyai peran yang besar untuk perusahaan, karena semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka karyawan akan semakin mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Knowledge sharing merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang memerlukan melalui metode dan media yang variatif (Lumantobing, 2018). Knowledge sharing mempunyai peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam perusahaan, karena melalui knowledge sharing, pengetahuan yang mempunyai sifat tacit ataupun explicit dapat disebarkan, diterapkan dan dikembangkan oleh karyawan (Saputro dan Yuniadi, 2018). Pelaksanaan knowledge sharing akan meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya. Aulawi et al (2019) menyatakan bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan individual innovation capability, karena knowledge sharing memfasilitasi karyawan untuk melaksanakan re-used dan regenerasi pengetahuan yang terdapat di dalam perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan inovasi individu (individual innovation capability) yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 6. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa 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.

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam menaati peraturan dan norma sosial yang ada, karyawan harus mempunyai motivasi sebagai pendorong terlaksananya disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2019), motivasi berasal dari "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari dorongan pada karyawan dalam melakukan aktivitas secara sadar.

Motivasi dapat diartikan sebagai cara untuk memberikan semangat kepada individu agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian dan ambisi. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras supaya tujuannya tercapai.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respons seseorang terhadap berbagai macam situasi dalam lingkungan kerja, termasuk didalamnya respon terhadap komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin secara baik antara pimpinan dengan karyawan dapat menjadi kendala dalam mewujudkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan mereka. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kualitas produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil dari produk atau jasa perusahaan yang maksimal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

## 7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap turnover intention

menunjukkan terhadap Turnover Intention. berlawanan dan Turnover Intention, Kepuasan Kerja para menurunkan Turnover Intention.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan.

Menurut (Luthans, 2016), kepuasan kerja merupakan suatu persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting bagi diri mereka, sedangkan penyebab ketidakpuasan tersebut bisa berbagai macam yaitu bisa karena budaya perusahaan, iklim organisasi perusahaan, gaji yang dianggap kurang mencukupi, hubungan kurang baik dengan atasan, beban kerja yang tinggi yang menciptakan stress kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan serta pekerjaan yang kurang sesuai

Anoraga (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologi. Karyawan bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi enggan bekerja karyawan mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan karyawan atas kompensasi/gaji yang diterima akan meningkatkan dan menurunkan turnover intention.

Mobley (2011) menemukan bahwa pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan lebih produktif, dalam memberi kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan.

Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Pernyataan tersebut merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2019) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover.

#### 8. Pengaruh Kepemimpinan turnover terhadap intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa pengaruh intervening atau terdapat berpengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi serta menghindari terjadinya turnover intention diperlukan beberapa faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja (Falakha, 2020; Sukran & Mulyadin, 2020; Sutikno, 2020). Disebabkan kepemimpinan yang baik dan

percaya diri, dan bertanggung jawab, pernyataan tersebut relevan dengan riset terdahulu yang dilakukan (Halim, 2021) yang menganalisis kepemimpinan menggunakan lima indikator yang mampu berkontribusi dalam menghindari terjadinya turnover intention.

Selain faktor kepemimpinan, terdapat pula faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu kepuasan kerja, yang merupakan keadaan emosi yang senang maupun positif (Hasyim et al., 2020). Faktor lain yang bisa dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selain kepemimpinan, karyawan bisa bertahan pada tempat kerja sangat tergantung pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan emosi yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan, sehingga tercermin dalam prestasi kerja, etos kerja dan disiplin (Hasibuan, 2016). Kecendrungan berpindah kerja adalah hasrat individu meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan seperti adanya keinginan menerima pekerjaan lebih baik (Falakha, 2020). Dengan niat untuk berhenti, individu dapat mengakhiri dan berganti pekerjaan dengan harapan mendapatkan gaji yang lebih baik (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Menurut Mobley (2017) dalam Judge (2019), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover, karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Menurut Mathis dan Jackson (2016), karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran ataupun peraturan secara permanen.

#### 9. Pengaruh Knowledge sharing terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening atau terdapat pengaruh Knowledge Sharing terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Pada penelitian ini kepuasan kerja belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap turnover intention. Penelitian Han et al (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja hanya terjadi pada konteks keterlibatan karyawan terhadap lingkungan bekerjanya saja, dan bukan keseluruhan organisasi. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja mudah berubah-ubah, dan hanya bersifat sementara saja. Argumen pertama dalam penelitian ini adalah bahwa variabel kepuasan kerja pada mungkin kurang bisa digunakan dalam mengukur turnover intention, karena sifat kepuasan kerja yang berubah-ubah dan sementara. Penelitian Suharnomo (2019) menemukan bahwa karyawan Indonesia cenderung memiliki motivasi kerja untuk mengejar kesuksesan, uang, dan hal-hal material. Hal ini didukung juga dengan penelitian Witasari (2019), Putrianti et al (2018), dan Widjaja et al (2018) yang menyatakan bahwa karyawan Indonesia cenderung akan tetap memiliki pikiran pindah kerja ketika ada tawaran gaji yang lebih besar di tempat lain, walaupun karyawan sudah puas dengan tempat kerja saat ini.

Dari hasil pra riset, dapat dilihat bahwa permasalahan terbesar terdapat pada kepuasan kerja sebesar 61%, efikasi diri sebesar 54% dan knowledge sharing sebesar 52%. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya variabel efikasi diri. Dari hasil penelitian sebelumnya mengatakan hubungan efikasi diri dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja (Emin Türkoğlu et al., 2017). Knowledge sharing adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan melalui metode dan media yang bermacam-macam dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan (Mardillah & Rahardjo, 2017). Menurut penelitian (Rafique & Mahmood, 2018) menggambarkan bahwa knowledge sharing telah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di organisasi dan berdasarkan penelitian tersebut, disimpulkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 10. Pengaruh Motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa terjadi pengaruh intervening atau terdapat pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Menurut Kreiner dan Kinicki (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Dorongan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri juga dari perusahaan dimana ia bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka memberikan yang lebih baik untuk perusahaan, merasa nyaman dan senang berada di dalam serta menjadi sebagian dari keluarga perusahaan. Karena pada dasarnya karyawan tidak hanya butuh dorongan materi tetapi juga membutuhkan semangat moril untuk menjalani pekerjaannya dan betah berada diperusahaan tersebut.

Seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2018) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya juga akan berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan berada didalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang sedang dijalani, dimana perusahaan tersebut sudah sesuai dengan keinginan dan harapan dari karyawan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa yang akan menjadikan karyawannya puas berada diperusahaan karena masing-masing karyawan memiliki kepuasan yang berbedabeda.

Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi betah atau tidaknya seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan, jika karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan yang ia jalani dan apa yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka mereka akan tetap setia pada perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Mobley (2007) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan perputaran karyawan. Menurut Armstrong & Taylor (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Sikap yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan adanya kepuasan kerja. Sikap yang negatif dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Robins & Judge (2017) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik individu karyawannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah menghasilkan perasaan negatif.

Menurut Mobley, Horner & Hollingsworth kepuasan kerja mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi Teori ini menjelaskan bahwa tahapan kognitif seorang individu untuk keluar adalah dimulai dengan berpikir untuk berhenti. Dalam proses ini individu akan melakukan pertimbangan apa yang akan terjadi jika dia keluar dari pekerjaan dan apa yang dia harapkan dari pekerjaan barunya. Jika kemudian dia melihat bahwa keluar sebagai alternatif yang paling memuaskan, maka dia akan mulai mencari pekerjaan baru. Pada tahap ini, individu akan mempertimbangkan alternatif yang ada dan pekerjaan yang saat ini disandangnya. Kemudian jika dia sudah memutuskan alternative pekerjaan mana yang akan dia ambil, maka tahapan kognitif berubah menjadi keinginan untuk keluar. Terakhir jika individu tersebut benar-benar mengambil keputusan maka dia akan keluar dari perusahaan secara sukarela (voluntary turnover). Namun jika individu belum melihat adanya kesempatan diluar organisasi tempatnya bernaung saat ini maka individu akan memilih untuk bertahan. Kemudian sebagian besar teori menghubungkan langsung antara kepuasan kerja dengan turnover. Namun mengingat intensi turnover merupakan predictor utama dari turnover, maka faktor-faktor yang mempengaruhi turnover secara tidak

langsung juga mempengaruhi intensi turnover. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover bersifat kompleks dan saling berkait satu sama lain. Salah satu faktor tersebut adalah variabel organisasi. Variabel organisasi yang mempengaruhi turnover adalah kepuasan kerja. Penelitian-penelitian yang dilakukan Mowday; Michael dan Spector; Arnold dan Fieldman menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang.

Turnover intention dapat terjadi dikarenakan berbagai faktor penyebab, yakni usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, ikatan dengan perusahaan, kepuasan karyawan, budaya perusahaan, jenis dan lingkungan pekerjaan, karakteristik dari pemimpin perusahaan, serta variabel situasional lainnya seperti gaji, kesempatan promosi, ataupun jabatan yang diperoleh (Harnoto, 2002). Simamora (2004) memaparkan bahwa terdapat empat indikator yang dapat mempengaruhi turnover intention antara lain timbulnya keinginan untuk keluar, mencari pekerjaan baru, karyawan membandingkan pekerjaan, serta adanya pemikiran untuk keluar.

## VI. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount
2. Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount
4. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount
5. Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja karyawan PT Paramount
6. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount
7. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan PT Paramount
8. Kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening karyawan PT Paramount
9. Knowledge sharing berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening karyawan PT Paramount
10. Motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening karyawan PT Paramount

## REFERENSI

- [1] W.-K. Chen, *Linear Networks and Systems*. Belmont, CA: Wadsworth, 1993, pp. 123-135.
- [2] R. Hayes, G. Pisano, D. Upton, and S. Wheelwright, *Operations, Strategy, and Technology: Pursuing the competitive edge*. Hoboken, NJ: Wiley, 2005.
- [3] *The Oxford Dictionary of Computing*, 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2003.
- [4] A. Rezi and M. Allan, "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.
- [5] 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.
- [6] 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].
- [7] 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].
- [8] H. Imron, R. R. Isnanto and E. D. Widianto, "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].
- [9] 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.
- [10] E. H. Miller, "A note on reflector arrays," *IEEE Transactions on Antennas and Propagation*, to be published.

- [11] L. Liu and H. Miao, "A specification based approach to testing polymorphic attributes," in *Formal Methods and Software Engineering: Proc. of the 6th Int. Conf. on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004, Seattle, WA, USA, November 8-12, 2004*, J. Davies, W. Schulte, M. Barnett, Eds. Berlin: Springer, 2004, pp. 306-19.
- [12] J. Lach, "SBFS: Steganography based file system," in *Proc. of the 2008 1st Int. Conf. on Information Technology, IT 2008, 19-21 May 2008, Gdansk, Poland* [Online]. Available: IEEE Xplore, <http://www.ieee.org>. [Accessed: 10 Sept. 2010].
- [13] H. A. Nimr, "Defuzzification of the outputs of fuzzy controllers," presented at 5th Int. Conf. on Fuzzy Systems, 1996, Cairo, Egypt. 1996.
- [14] T. J. van Weert and R. K. Munro, Eds., *Informatics and the Digital Society: Social, ethical and cognitive issues*: IFIP TC3/WG3.1&3.2 Open Conf. on Social, Ethical and Cognitive Issues of Informatics and ICT, July 22-26, 2002, Dortmund, Germany. Boston: Kluwer Academic, 2003.
- [15] R. E. Sorace, V. S. Reinhardt, and S. A. Vaughn, "High-speed digital-to-RF converter," U.S. Patent 5 668 842, Sept. 16, 1997.
- [16] European Telecommunications Standards Institute, "Digital Video Broadcasting (DVB): Implementation guidelines for DVB terrestrial services; transmission aspects," *European Telecommunications Standards Institute*, ETSI TR-101-190, 1997. [Online]. Available: <http://www.etsi.org>. [Accessed: Aug. 17, 1998].
- [17] "A 'layman's' explanation of Ultra Narrow Band technology," Oct. 3, 2003. [Online]. Available: <http://www.vmsk.org/Layman.pdf>. [Accessed: Dec. 3, 2003].
- [18] G. Sussman, "Home page - Dr. Gerald Sussman," July 2002. [Online]. Available: <http://www.comm.pdx.edu/faculty/Sussman/sussmanpage.htm>. [Accessed: Sept. 12, 2004].
- [19] *FLEXChip Signal Processor (MC68175/D)*, Motorola, 1996.
- [20] A. Karnik, "Performance of TCP congestion control with rate feedback: TCP/ABR and rate adaptive TCP/IP," M. Eng. thesis, Indian Institute of Science, Bangalore, India, Jan. 1999.
- [21] F. Sudweeks, *Development and Leadership in Computer-Mediated Collaborative Groups*. PhD [Dissertation]. Murdoch, WA: Murdoch Univ., 2007. [Online]. Available: Australasian Digital Theses Program.
- [22] J. Padhye, V. Firoiu, and D. Towsley, "A stochastic model of TCP Reno congestion avoidance and control," Univ. of Massachusetts, Amherst, MA, CMPSCI Tech. Rep. 99-02, 1999.
- [23] *Wireless LAN Medium Access Control (MAC) and Physical Layer (PHY) Specification*, IEEE Std. 802.11, 1997.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

# artikel danang

---

## ORIGINALITY REPORT

---

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<b>Submitted to Syntax Corporation</b> Student Paper	4%
2	<b>www.researchgate.net</b> Internet Source	4%
3	<b>lib.ui.ac.id</b> Internet Source	4%
4	<b>acopen.umsida.ac.id</b> Internet Source	3%
5	<b>ijler.umsida.ac.id</b> Internet Source	3%
6	<b>ejournal.upi.edu</b> Internet Source	3%
7	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	3%
8	<b>jurnal.instiperjogja.ac.id</b> Internet Source	3%
9	<b>stia-binataruna.e-journal.id</b> Internet Source	2%

---



10	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	2%
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	2%
12	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	2%
13	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	2%
14	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%
15	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On