

**TURNOVER INTENTION KARYAWAN: APAKAH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI PENYEBABNYA ?
(STUDI KASUS PADA CV. ANSOR GROUP KOTAGEDE)
DI MASA PANDEMI COVID-19**

Aulia Rifany Deslitasari
aulialieta1996@gmail.com
Sofiati
sofiatibg@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze whether leadership and compensation affect employee turnover intention at CV Anshor Group Kotagede. The population is 46 employees and a sample of 41 with the sampling technique non probability sampling using the slovin method. The data analysis technique uses multiple regression analysis and hypothesis testing through t test and F test with SPSS.25 software. The result showed that partially leadership has a negative and significant effect on employee turnover intention. Compensation has a positive but not significant effect on employee turnover intention. Simultaneously leadership and compensation have a positive and significant effect on employee turnover intention. The results of the analysis coefficient determination indicate that employee turnover intention of 44,9% is influenced by leadership and compensation variables. While the remaining 55.1% is influenced by other factors that are not in this study. For further researchers, it is suggested to develop research using other variables, such as organizational commitment and work environment.

Key words : Turnover intention; Leadership; Compensation

PENDAHULUAN

Yogyakarta merupakan kota wisata yang memiliki magnet bagi wisatawan domestik maupun wisatawan asing karena memiliki beberapa destinasi wisata yang menarik antara lain wisata keraton, candi prambanan, candi boko, kerajinan, musium wayang, musium perjuangan, musium batik, musium biologi, pantai, lava tour, aneka kuliner gudeg, angkringan, bakpia, kampung wisata coklat, kerajinan batik, kerajinan wayang, dan kerajinan perak (*silver*).

Melihat potensi jumlah wisatawan domestik maupun wisatawan asing yang meningkat maka CV Ansor Kotagede sebagai

perusahaan yang memproduksi aneka kerajinan perak melakukan diversifikasi usaha antara lain meliputi kerajinan perak, kerajinan batik, serta produksi coklat, sehingga nama perusahaan berubah menjadi CV. Ansor Group Kotagede. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada sektor industri pariwisata dan memiliki cabang di beberapa kota seperti Magelang, Bali, Jakarta, dan Malang.

Berkembangnya perusahaan tersebut tidak terlepas dari pengelolaan sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang paling unik maka pengelolaannya tidak semudah sumberdaya lainnya. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia

(SDM) yang unggul dan berkompeten dalam persaingan dunia bisnis baik di tingkat nasional maupun internasional, agar dapat memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi dalam perusahaan guna mencapai tujuannya. SDM yang unggul dan berkompeten tentu harus didapatkan dari bibit yang berkualitas, dimana dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya, pengalaman kerja yang didapat dan motivasi kerja yang dimiliki SDM itu sendiri.

SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009). Hal tersebut menyebabkan betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung oleh SDM yang berkualitas akan sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya. Perusahaan yang berkembang dapat terlihat dari keberhasilan mengelola sumber daya manusianya. Disamping aspek personal yang dimiliki SDM tentunya perlu adanya pengembangan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan memberikan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta adanya kepemimpinan yang baik.

Apabila kedua hal tersebut tidak terpenuhi dengan baik, maka akan sangat mungkin dapat menimbulkan terjadinya peristiwa keinginan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut dengan *turnover intention*. Tahap pra survei peneliti melakukan wawancara dengan Koordinator *Head Office*. Berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan bahwa *turnover intention* di perusahaan ini terjadi karena faktor karyawan merasa kurang cocok dengan kebijakan pimpinan yang sering berubah-ubah, perkembangan karir yang tidak jelas, serta kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan beban pekerjaan serta jabatannya.

Turnover menimbulkan biaya langsung yang luas terkait dengan pemilihan, perekrutan, dan pelatihan karyawan pengganti. Selain itu, *turnover* juga menimbulkan biaya tidak langsung yang signifikan seperti mengurangi semangat kerja, peningkatan tekanan pada personil yang tersisa dan hilangnya modal sosial dan memori institusional, yang menyertai keberangkatan personil yang dihargai (Dess & Shaw, 2001). Menurut pendapat (Hom & Griffeth, 1995) terdapat beberapa penelitian yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Beberapa faktor yang dipelajari adalah kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif, karakteristik pekerjaan, karakteristik lingkungan kerja, *leader member exchange*.

Berdasarkan latar belakang maka masalah penelitian ini adalah apakah faktor kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV. Ansor Group Kotagede ? Hasil studi (Maryati, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara parsial

mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Adapun penelitian (Widayati & Yunia, 2017) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil penelitian (Yelfira & Soeling, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara Penelitian (Rizaldy, Juniaty, Begawanita, & RR Ponco Dewi Karyaningsih, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya *research gap* tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Anzor Group Kotagede.

Turnover intention

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Hal yang penting dan efektif untuk meminimalisir angka *turnover* yaitu melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya peristiwa *turnover intention* karyawan. Implikasinya

banyak penelitian yang mengkaji *turnover intention* dengan mendalami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor penyebab turnover menurut (Michael, 1995) adalah kompensasi, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.

Kepemimpinan

Menurut kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut (Sutrisno, 2014); (Yamin & Maisah, 2010). Ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama (Gary, 1997); (Taryaman, 2016).

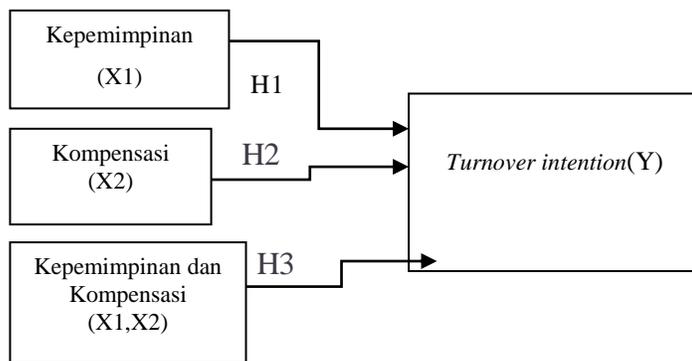
Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang

harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, hal ini dikarenakan kompensasi tidak lagi dipandang sebagai pemuas material tetapi sudah dikaitkan sebagai harkat dan martabat manusia untuk menciptakan kesejahteraan yang nyaman untuk seluruh karyawan. Suatu kenyataan dari sebagian kebanyakan orang, menjadi karyawan di dalam suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Apabila seseorang telah menyumbang sebagian waktu, tenaga dan pikirannya di suatu

perusahaan tertentu, dilain pihak karyawan mengharapkan untuk menerima imbalan yang sesuai dengan beban pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan di dalam organisasinya (Palupi, 2013; Pramusiwi, 2015).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : (Yelfira & Soeling, 2021)

Gambar 1 kerangka penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dan secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Secara simultan kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Hipotesis Penelitian

Menurut (Robbins & Coulter, 2002) gaya kepemimpinan otokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan

kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif, visi yang lemah, penilaian karyawan yang tidak tepat, cara berkomunikasi yang tidak baik, juga dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Di sisi lain, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan, adalah karena kemampuan karyawan yang kurang kompeten dan atasan yang kurang baik menjadi alasan utama seorang karyawan

untuk keluar dari pekerjaannya (Agrusa & Lerna, 2007). Dengan demikian, adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan pemimpin dapat menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung (Atmajawati, 2007). Hasil temuan empiris yang dilakukan (Maryati, 2017) ; Puspasari & Nugraheni, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Namun (Kinanti & Laily, 2019) hasil studi menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pendapat (Robbins & Coulter, 2002); (Agrusa & Lerna, 2007); (Atmajawati, 2007) dan hasil empiris (Maryati, 2017) ; Puspasari & Nugraheni, 2016) ; (Kinanti & Laily, 2019) maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Anzor Group Kotagede.

Turnover intention karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir

untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016). Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pernah diteliti oleh (Kinanti & Laily, 2019; Widayati & Yunia, 2017; Zakaria & Astuty, 2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pendapat (Kasmir, 2016) dan hasil penelitian (Kinanti & Laily, 2019; Widayati & Yunia, 2017; Zakaria & Astuty, 2017) maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah H2: kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Anzor Group Kotagede.

Faktor penyebab *turnover* menurut (Michael, 1995) adalah kompensasi dan bermasalah dengan atasan atau pengawas. Penelitian mengenai kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pernah diteliti oleh (Maryati, 2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pendapat (Michael, 1995) dan hasil penelitian (Maryati, 2017) maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah H3: kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh

secara simultan terhadap *turnover intention*

41.

karyawan CV. Ansor Group Kotagede.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di

CV. Ansor Group Kotagede sejumlah 46 orang.

Pengambilan sampel, menggunakan teknik *non*

probability sampling. dalam menentukan jumlah

sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{46}{1+46(0,05)^2}$$

n = 41,25 dibulatkan menjadi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner, dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2005).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen penelitian ini adalah *turnover*

intention karyawan (Y). Variabel independen

terdiri Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi

(X2). Definisi operasional variabel ditunjukkan

pada tabel 1:

Tabel .1 : Tabel Definisi Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.	Motivator	1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk berkerja sesuai tanggungjawabnya	Likert
	Inovator	2. Kemampuan konseptual	
	Komunikator	3. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	
	Kontroler	4. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	
	Komunikator	5. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	

Sumber : (Thoaha, 2010)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X2) Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	1. Gaji	Likert

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi finansial langsung	2. Bonus	
	Kompensasi finansial tidak langsung	3. Tunjangan <i>reward</i>	
	Kompensasi finansial tidak langsung	4. Tunjangan cuti	
	Kompensasi finansial langsung	5. Insentif	

Sumber : (Hasibuan, 2017)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y) <i>Turnover Intention</i> yaitu niat seorang karyawan untuk berpindah ataupun meninggalkan suatu organisasi baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri.	Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	1. Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya	Likert
	Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	2. Individu mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik	
	Niat untuk keluar (<i>Intention to Quit</i>)	3. Individu ingin meninggalkan organisasi	
	Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	
	Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	5. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain	
	Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	6. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik	

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan CV. Ansor Group Kotagede.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas untuk memastikan bahwa semua item dalam kuesioner sudah valid atau belum, menggunakan dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan signifikan 5%. Jika r tabel < r hitung maka dikatakan valid (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* (α) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Jika $\alpha > 0,60$ maka reliabel (Sujarweni, 2015) ;(Tanzeh, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan antara lain uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogrov-*

Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat baris *asympt.Sig* (2-tailed). Jika nilai tersebut kurang dari taraf signifikan yang ditentukan misalnya 0,05 (5%) maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *asympt.Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 (5%) maka data berdistribusi normal (Muhson, 2005); uji multikolinieritas untuk mendeteksi apakah variabel *independent* pada model regresi saling berkorelasi. Salah satu cara mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria ,apabila *tolerance value* > 0,1 dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel *independent* pada model regresi dan sebaliknya (Novianty, 2008); Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Cara untuk mendeteksinya yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y : Nilai prediksi variable dependen
; a : Konstanta; b : Koefisien regresi; X : Variabel independen

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2011). Hasil uji nilai t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Uji nilai t ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan t-tabel, dimana kriteria pengujianya. Jika t hitung < t tabel atau t sig \geq ($\alpha = 0,050$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). dan sebaliknya.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

(Ghozali, 2011). Uji ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria pengujianya . H_0 diterima : apabila f hitung > f tabel, artinya variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin (R^2) mendekati 1 maka semakin baik model regresi karena variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi *dependent*. (Ghozali, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang di analisis pada penelitian ini antara lain jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin karyawan laki-laki berjumlah 11 (26,8%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 (73,2%). Berdasarkan usia responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 15 (36,6%), berusia 31-40 tahun berjumlah 16 (39%), berusia 41-50 tahun berjumlah 9 (22%), dan berusia 51-60 tahun berjumlah 1 (2,4%). Keragaman responden berdasarkan lama bekerja karyawan 1-5 tahun berjumlah 9 (22%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 10 (24,4%), lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 8 (19,5%), lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 10 (24,4%), dan lama bekerja 21-25 tahun berjumlah 4 (9,8%).

Analisis Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Hasil pengujian validitas kepemimpinan pada ke lima pernyataan sebesar: 0.901;0.896;0.908;0.839;0.885 semua menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai tabel 0.308 sehingga ke lima pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Hasil pengujian validitas kompensasi pada ke lima pernyataan sebesar: 0.720;0.868;0.820;0.744;0.783 semua

menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai tabel 0.308 sehingga ke lima pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Hasil pengujian validitas kepemimpinan pada ke lima pernyataan sebesar: 0.813;0.891;0.837;0.737;0.714 semua menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai tabel 0.308 sehingga ke lima pernyataan dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan adalah valid.

Analisis Uji Reliabilitas

Kriteria penilaian uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $\alpha > 0,60$ maka reliabel (Sujarweni, 2015). Hasil pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan nilai alpha 0.929; kompensasi sebesar 0.837; dan turnover intention karyawan sebesar 0.885, sehingga masing-masing variabel memiliki alpha (α) lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan adalah reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov*

Smirnov. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,2 dan *test statistic* adalah sebesar 0,069 sehingga lebih besar dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel kepemimpinan dan kompensasi dengan *tolerance value* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteorskedastisitas

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini digunakan untuk menjawab hipotesis bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian regresi berganda ditunjukkan pada tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.133	2.612		11.152	.000

	Kepemimpinan	-.679	.169	-.770	-4.008	.000
	Kompensasi	.160	.227	.135	.704	.486
a. Dependent Variable: Turnover_Intention						

Berdasarkan tabel 2. persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 29,133 + (-0,679) X_1 + 0,160 X_2$$

$$Y = 29,133 - 0,679 X_1 + 0,160 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (*a*) sebesar 29,133 artinya jika kepemimpinan (*X*₁) dan kompensasi (*X*₂) nilainya adalah 0, maka *turnover intention* karyawan (*Y*) nilainya adalah 29,133. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (*X*₁) sebesar -0,679 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* karyawan (*Y*) akan mengalami penurunan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kepemimpinan dengan *turnover intention* karyawan, semakin naik nilai kepemimpinan maka semakin turun *turnover*

intention karyawan. Koefisien regresi variabel kompensasi (*X*₂) sebesar 0,160 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka *turnover intention* karyawan (*Y*) akan mengalami peningkatan . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan *turnover intention* karyawan, semakin naik nilai kompensasi maka semakin naik *turnover intention* karyawan.

Analisis Uji Hipotesis

Analisis Uji T (Uji Parsial)

Uji T dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2011). Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka hasil analisis uji t yang dilakukan dengan menggunakan *computer SPSS* versi 25 dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.133	2.612		11.152	.000
	Kepemimpinan	-.679	.169	-.770	-4.008	.000

Kompensasi	.160	.227	.135	.704	.486
a. Dependent Variable: Turnover_Intention					

Sumber : data diolah,2021

Berdasarkan tabel 3 dengan mengamati baris kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (X1)

Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat keabsahan (df) = n-k-1 = t (41-2-1) = 38. Maka didapatkan t tabel sebesar 1,68595. Hasil statistik uji t pada variabel kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar -4,008. Artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel (4,008 > 1,68595) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak begitu mempersoalkan gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan pada perusahaan mengingat di masa pandemic covid-19 ini mereka memahami perusahaan mengalami dampak buruk maka dengan perubahan gaya kepemimpinan yang berubah selama pandemic covid-19 ini bisa dimaklumi mereka tetap loyal terhadap perusahaan. Mengingat Sebagian besar perusahaan melakukan restrukturisasi bahkan sampai melakukan PHK terhadap karyawannya. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian (Puspasari & Nugraheni, 2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Yelfira & Soeling, 2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (X2)

Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat keabsahan (df) = n-k-1 = t (41-2-1) = 38. Maka didapatkan t tabel sebesar 1,68595. Hasil statistik uji t pada variabel kompensasi diperoleh t hitung sebesar 0,704. Artinya nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,704 < 1,68595), maka hipotesis ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini terlihat dari signifikansi kompensasi 0,486 > 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yelfira & Soeling, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi

tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Selama pandemic covid 19 ini gaji karyawan yang semula sesuai UMP diturunkan menjadi dibawah UMP namun karyawan tetap bertahan tidak resign. Mengingat dimasa pandemic mencari pekerjaan juga tidak mudah. Sementara hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Kinanti & Laily, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Analisis Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel *dependent*. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel *independent* secara simultan mempengaruhi variabel *dependent* ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Hasil uji F ditunjukkan pada tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	174.217	2	87.108	15.487	.000 ^b
Residual	213.735	38	5.625		
Total	387.951	40			
a. Dependent Variable: Turnover_Intention					
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan					

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4. diperoleh nilai f hitung adalah sebesar 15,487. Nilai f tabel $f(k;n-k) = f(2; 41-2)$, $f \text{ tabel} = f(2;39) = 3,24$. Sehingga $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($15,487 > 3,24$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian (Maryati, 2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien detyermnasi ditunjukkan pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.670 ^a	.449	.420	2.37162
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Turnover_Intention				

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5. nilai R^2 sebesar 0,449. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan adalah 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel *turnover intention* karyawan dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi sebesar 44,9% sementara pengaruh sebesar 55,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini seperti komitmen korganisasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan lain sebagainya.

SIMPULAN

Turnover intention karyawan di CV Anshor Group Kotagede dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kompensasi yang diterima karyawan .Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t hitung sebesar -4,008 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,679. Kompensasi berpengaruh positif namun (tidak signifikan) terhadap *turnover intention* karyawan.

Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t hitung sebesar 0,704 dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,486 > 0,05$), serta koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,160. Selama pandemic covid 19 ini gaji karyawan yang semula sesuai UMP diturunkan menjadi dibawah UMP namun karyawan tetap bertahan tidak resign.Mengingat dimasa pandemic mencari pekerjaan juga tidak mudah. Secara serentak (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai f hitung (15,487) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,449. Artinya bahwa variabel *turnover intention* karyawan sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Anshor Group Kotagede, maka diperlukan evaluasi untuk meningkatkan hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan diharapkan mampu

mengevaluasi diri dalam memahami karyawannya. Pimpinan sebaiknya melakukan pendekatan dengan mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan guna melakukan evaluasi, *sharing* dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Selain itu pimpinan juga dapat mengadakan acara yang dapat meningkatkan keakraban hubungan antara pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif namun (tidak signifikan) terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Ansor Group Kotagede, maka saran dari penulis yaitu perusahaan dapat memberikan reward mengingat karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 44,9%, artinya masih ada 55,1% variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti, komitmen organisasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan lain sebagainya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain sehingga hasil penelitian dapat menjadi pembandingan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52–58.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Produk*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance. *Academy of Management Review*, 26(3), 446–456.
<https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845830>

Dipboye, R. L. (2018). *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*. Bradford: Emerald Group Publishing.

Gary, A. Y. (1997). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Diterjemah Oleh Jusuf Udaya*. Jakarta: Prenhallindo.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory : Cross-Sectional and Longitudinal Analyses.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati: OH:South-Western College Publishing.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kinanti, P. D., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(5).

Maryati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta.

Michael, A. (1995). *A Hand Book Of Human Resources Management*. Jakarta: Gramedia.

Muhson, A. (2005). *Aplikasi Komputer*. Pendidikan Ekonomi FISE UNY.(t.thn.

Novianty, R. (2008). *Metode Kuantitatif Praktis*. PT Bima Pratama Sejahtera.

- Palupi, M. (2013). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kebijakan Rotasi Karyawan dan Komitmen Afektif pada Perilaku Retaliasi PNS Kantor “X” di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 15–24.
- Pramusiwi, A. D. (2015). Pengaruh Human Resource Practices Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediator Pada Karyawan Giant Superdome Semarang.
- Puspasari, O., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan X). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Rizaldy, I., Juniaty, F. D., Begawanita, N., & RR Ponco Dewi Karyaningsih, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Turnover Intention.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. M. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenda Media Group.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20, 10 24912 20 3 14.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66–85.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan di PT. Primissima). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 82–97.