

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pembiayaan Di Jawa Timur

Alya Azhari Meita Putri¹⁾, Jamhadi²⁾, Damarsari Ratnasahara Elisabeth³⁾

^{1,2)} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia,

alyaazhari94@gmail.com, jamhadi@narotama.ac.id

³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, damarsariarizona@gmail.com

Korespondensi: alyaazhari94@gmail.com

doi: 10.29138/jkis.v2i2.43

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pembiayaan di Surabaya dan Sidoarjo dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan pembiayaan di Surabaya dan Sidoarjo yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil analisis data pada uji t diperoleh hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, ketidakamanan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan. Sedangkan hasil uji F diperoleh hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, job insecurity, turnover

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, pegawai, buruh. Manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurjaya et al., 2020) Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, dengan pengelolaan yang efektif dan efisien sebagai kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Di tengah dinamika perubahan dan persaingan bisnis yang ketat, pengelolaan SDM menjadi elemen penting dalam menghadapi tantangan dan peluang. Faktor-faktor seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan kebijakan perusahaan, serta pengelolaan isu-isu keragaman tenaga kerja dan perubahan teknologi, semuanya berada di bawah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai pemimpin maupun karyawan, karena sumber daya manusia adalah yang membuat rencana kerja dan rencana kerja. pemimpin dan karyawan, karena sumber daya manusia adalah yang membuat rencana kerja dan melakukan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Agustin et al., 2019)

Investasi pada sumber daya manusia dianggap krusial bagi kemajuan perusahaan, karena potensi keuntungan bisnis yang tidak terduga dapat lahir dari pengelolaan sumber daya manusia yang serius. Keberhasilan sebuah perusahaan, baik besar maupun kecil, sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang cermat. Dalam konteks ini, Turnover Intention menjadi isu penting, terutama dalam menghadapi tantangan retensi karyawan di era bisnis yang kompetitif.

Turnover Intention menjadi perhatian serius bagi perusahaan, karena tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi dan menimbulkan biaya penggantian yang signifikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi Turnover Intention

antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan ketidakamanan kerja. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin, kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan tingkat ketidakamanan kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah. (Oley et al., 2023)

Dalam konteks tersebut, penelitian ini akan menginvestigasi pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap Turnover Intention karyawan, dengan fokus pada perusahaan pembiayaan di Jawa Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan mengurangi tingkat Turnover Intention yang mungkin terjadi.

2. Tinjauan Teori Dan Hipotesis

2.1 Gaya Kepemimpinan

Banyak dari para ahli yang mengemukakan pendapatnya dengan sudut pandang dan mendefinisikan definisi kepemimpinan menunjukkan beberapa kesamaan bahwa kepemimpinan merupakan ilmu yang diaplikasikan dari ilmu-ilmu sosial karena prinsip-prinsip dan rumus-rumus yang ada dapat memberikan manfaat bagi setiap manusia. Unsur yang paling menentukan keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusia (Hamidah et al., 2023). Seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting untuk menggerakkan, mempengaruhi dan memberdayakan bawahannya secara terpadu untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahan yang diekspresikan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai program dan yang berperilaku bersama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Muchtari Sapiri Muchlis Ruslan, 2020)

2.2 Kompensasi

Menurut Mujanah (2019) (Firdaus & Oetarjo, 2022) kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau mencapai standar atau target yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan yang diharapkan oleh karyawan sebagai tanda terima kasih atas dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terbesar perusahaan untuk mengembangkan usahanya dan bersaing lebih unggul dari para kompetitornya (Wahyu Hasanah et al., 2023). Ketidaksesuaian kompensasi dengan kondisi yang ada dapat menimbulkan masalah ketenagakerjaan di masa yang akan datang, sehingga menimbulkan kerugian bagi organisasi atau perusahaan (Firdaus & Oetarjo, 2022). Bentuk-bentuk kompensasi karyawan adalah gaji atau upah, insentif, fasilitas, dan tunjangan.

2.3 Job Insecurity

Menurut Ezra dkk. (2019) (Nadhiroh & Budiono, 2022) job insecurity memiliki empat aspek esensial, yaitu kelangsungan pekerjaan yang diinginkan, ancaman, bagian pekerjaan yang beresiko, dan ketidakberdayaan. Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan akan menurunkan produktivitas kerja dan hal ini berdampak pada jalannya perusahaan. Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020) (Nadhiroh & Budiono, 2022), job insecurity merupakan bentuk psikologis seorang karyawan yang diwujudkan dalam rasa kebingungan karena adanya bahaya perubahan iklim lingkungan kerja, yang mempengaruhi kelangsungan kerja karyawan. Menurut (Meiliyandrie Indah Wardani et al., 2023) job insecurity terdiri dari dua dimensi, yaitu

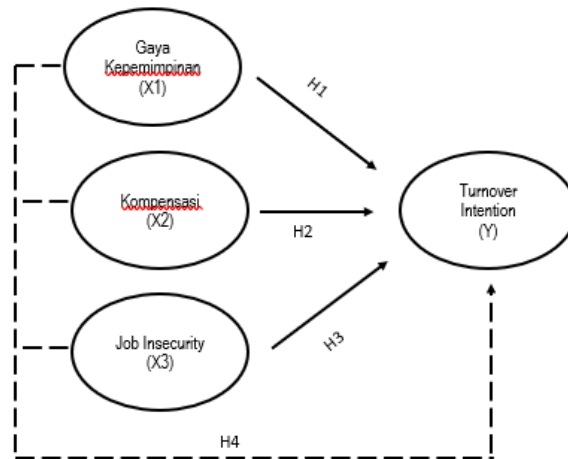
job insecurity kognitif dan job insecurity afektif. Tanda-tanda ketidakpastian dalam pekerjaan dapat bervariasi, hal ini tergantung pada situasi individu dan lingkungan kerja namun menurut Greenhalgh dan Roseblatt (Pakaya et al., 2022) indikator job insecurity adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan.
2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan.
4. Powerlessness atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan.

2.4 Turnover Intention

Turnover Intention menurut Anggara & Nursanti (2016)(Nadhiroh & Budiono, 2022) didefinisikan sebagai berhentinya seseorang dari organisasi baik secara sukarela (voluntary turnover) maupun tidak sukarela (involuntary turnover). Perbedaan antara voluntary turnover dan involuntary turnover terletak pada keputusan yang diambil. Voluntary turnover adalah melalui keputusan pribadi karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya karena mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan involuntary turnover merupakan keputusan dari pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja dan tidak dapat dikontrol oleh karyawan yang mengalaminya. Bagi banyak perusahaan Turnover Intention lebih berbahaya dibandingkan turnover karena karyawan yang memiliki Turnover Intention sudah tidak fokus lagi terhadap pekerjaan dan hati serta jiwanya sudah tidak berada di perusahaan dan tinggal menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain.(Suyono et al., 2020). Ridlo (2012:5) (Mauludi Anugrah, 2019)menyebutkan ada 6 faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention, yaitu usia, masa kerja, tingkat pendidikan, keterikatan pada organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan.

2.5 Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian tinjauan pustaka, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan perusahaan pembiayaan di Jawa Timur.

H2 = Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan perusahaan pembiayaan di Jawa Timur.

H3 = Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan perusahaan pembiayaan di Jawa Timur.

H4 = Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan perusahaan pembiayaan di Jawa Timur.

3. Metode

Berisi metode penelitian (berisi populasi, sampel, teknik sampling, teknik pengumpulan dana dan teknik analisa data), serta tinjauan pustaka yang memuat teori yang relevan.

3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipejari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan perusahaan pembiayaan di Jawa Timur.

3.2 Sampel

Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang ada pada perusahaan pembiayaan di Jawa Timur yaitu sebanyak 32 orang responden diambil semua sebagai sampel penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui media perantara.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien variabel

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = kompensasi

X₃ = job insecurity

e = error

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (B)	Nilai Sig.
Konstanta	0,361		0,910
Gaya Kepemimpinan (X1)	-0,258	-0,485	0,005
Kompensasi (X2)	0,293	0,361	0,045
Job Insecurity (X3)	0,152	0,318	0,074

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

1. Konstanta sebesar 0,361 artinya jika tidak ada pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention, maka nilai Turnover Intention sebesar 0,361.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar -0,258, artinya setiap terjadi penurunan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka variabel Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar -0,258. Dengan asumsi variabel lain tetap (X1).
3. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,293, artinya setiap terjadi kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka variabel Turnover Intention akan mengalami kenaikan sebesar 0,293. Dengan asumsi variabel lain tetap (X2).
4. Variabel Job Insecurity memiliki pengaruh positif tetapi terhadap Turnover Intention sebesar 0,152. Sehingga apabila job insecurity meningkat maka variabel Turnover Intention karyawan akan meningkat.

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji t

Tabel 4.2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Konstan)	,361	3,147		,115	,910
Gaya kepemimpinan	-,258	,084	-,485	-3,079	,005
Kompensasi	,293	,140	,361	2,095	,045
Job Insecurity	,152	,082	,318	1,855	,074

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,005 sehingga $0,005 < 0,05$ maka H0 diterima. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,045 sehingga $0,045 < 0,05$, maka H0 diterima Artinya variabel Kompensasi (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Variabel Job Insecurity (X3) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,074 sehingga $0,074 > 0,05$, maka H0 diterima. Hal ini berarti variabel Job Insecurity (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).

4.2.2 Uji F

Tabel 4.3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,206	3	4,069	4,418	,012b
Residual	25,789	28	,921		
Total	37,996	31			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Konstanta), gaya kepemimpinan, kompensasi, job insecurity

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,012 sehingga nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ taraf signifikan. Yang berarti H_0 diterima dengan kata lain variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Job Insecurity (X3) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y).

4.3 Koefisien Determinasi

4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,793 ^a	0,629	0,589

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 62,9%. Angka tersebut berarti bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Job Insecurity mempengaruhi variabel dependen yaitu Turnover Intention sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% ($100\% - 62,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikan X1 sebesar 0,005 dan nilai koefisien -0,258. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Turnover Intention karyawan. Ketika peningkatan dalam Gaya Kepemimpinan sebesar 1, akan memberikan efek penurunan pada Turnover Intention sebesar 0,258. Penelitian ini juga membuktikan bahwa hipotesis diterima, yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,005 < 0,05$, yang berarti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan.

Dalam teori Dewi dan Subudi (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berhubungan erat dengan Turnover Intention. Gaya kepemimpinan merupakan sikap dan keterampilan seorang pemimpin dengan menggerakkan karyawannya dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga teori ini sejalan dengan penelitian ini dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention, artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka tingkat Turnover Intention karyawan Perusahaan pembiayaan di Jawa timur akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Octaviani, 2019) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. First Logistics" menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. First Logistics Service.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention, ditunjukkan oleh nilai signifikan X_2 sebesar 0,045 dan nilai koefisien 0,293. Hasil ini menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Turnover Intention. Ketika peningkatan dalam pemberian kompensasi sebesar 1, akan memberikan efek peningkatan pada Turnover Intention sebesar 0,045. Penelitian ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas variabel kompensasi sebesar $0,045 < 0,05$, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan.

Dalam teori Fachriyah dan Wijayanti (2021) disebutkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki tujuan antara lain menjamin sumber penghidupan karyawan dan keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri karyawan, memperlambat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan teori tersebut karena kenaikan kompensasi salah satu karyawan Perusahaan pembiayaan di Jawa Timur dapat memicu terjadinya perbandingan sosial antar rekan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian karyawan Perusahaan pembiayaan di Jawa Timur merasa bahwa kenaikan yang mereka terima tidak setara dengan yang diterima oleh karyawan lain, sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan motivasi untuk mencari kesempatan di perusahaan lain yang dapat menjanjikan imbalan yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani et al., 2023) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru" yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru.

3. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan bahwa Job Insecurity tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention, ditunjukkan oleh nilai signifikan X_3 sebesar 0,074 dan nilai koefisien 0,152. Hasil ini menunjukkan bahwa Job Insecurity tidak signifikan dan berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Ketika peningkatan dalam Job Insecurity sebesar 1, tidak akan memberikan efek pada Turnover Intention. Oleh karena itu, penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga ditolak, karena Job Insecurity tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention karyawan.

Dalam teori Gayatri & Muttaqiyathun (2020) yang menyatakan bahwa Job Insecurity merupakan bentuk psikologis seorang karyawan yang diwujudkan dalam rasa kebingungan karena adanya bahaya perubahan iklim lingkungan kerja yang mempengaruhi kelangsungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, meskipun terdapat ketidakpastian kerja. Namun, beberapa karyawan Perusahaan pembiayaan di Jawa Timur tetap bertahan pada posisinya sambil aktif mencari alternatif pekerjaan lain. Namun pada situasi ini, Turnover Intention dapat dimungkinkan untuk meningkat namun belum tentu secara signifikan karena karyawan belum menemukan tawaran pekerjaan yang sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2020) dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rumah Sakit Dinas Kesehatan Angkatan Darat Madiun" menunjukkan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Dalam hasil penelitian ini, ditemukan bahwa variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Job Insecurity) memengaruhi variabel dependen (Turnover Intention).

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Job Insecurity) lebih kecil dari nilai α , yaitu sebesar ($0,012 < 0,050$), yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Turnover Intention (Y). Ini berarti bahwa setiap variabel independen memiliki peran masing-masing dalam meningkatkan Turnover Intention karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention, menunjukkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Turnover Intention, menandakan bahwa kenaikan dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk pindah. Sementara itu, Job Insecurity memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap Turnover Intention, menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja karyawan mungkin tidak secara signifikan memengaruhi keinginan mereka untuk pindah. Secara keseluruhan, variabel independen Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Job Insecurity berdampak pada variabel dependen Turnover Intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press.
- Hamidah, N., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sumber Baru Teknik Surabaya. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 2.
- Mauludi Anugrah, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Makan Di Sekitar Universitas Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Meiliyandrie Indah Wardani, L., Oktavia Agustin Werinusa, J., Istiqomah, I., & Reevany Bustami, M. (2023). Job Insecurity, Grit And Work Engagement In The Hospitality Industry During Covid-19. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 8(1), 20–36. <https://doi.org/10.33367/psi.v8i1.2950>
- Muchtar Sapiri Muchlis Ruslan, H. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan. *Ilmu Manajemen*, 10.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Ua, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. In *Januari-Juni* (Vol. 2, Issue 1).
- Octaviani, I. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service* (Vol. 7, Issue 2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L., Maria Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). *Study On Manado Quality Hotel Employees*. 11(1), 666–677.
- Pakaya, S., Tarwiyah Karim, S., Manajemen Fakultas Ekonomi, J., & Ichsan Gorontalo, U. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo*. 4(1), 2022. <https://jtebr.unisan.ac.id>
- Putri, D. K. A. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun*.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 2(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The Nightmare Of Turnover Intention For Companies In Indonesia. *Año*, 36, 871–888.

Wahyu Hasanah, A., Suyono, J., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2023). *The Mediating Role Of Motivation In Relationship Between Compensation And Leadership On Employee Performance.*