



Peran Kepemimpinan Pancasila terhadap Niat untuk Tinggal dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

The Role of Pancasila Leadership on Intention to Stay with Job Satisfaction as Mediation

Arief Teguh Nugroho¹; Tri Wahyu Wirjawan²; Yuhaning Praborini³; Thoha Asaroni⁴; Mohamad Naim⁵

Info:

Received:
17 Jul 2021
Review:
23 Jul 2021
Accepted:
14 Aug 2021
Online:
16 Aug 2021

Abstrak

Pemimpin yang memiliki jiwa pancasila Ini sangat dibutuhkan ditengah – tengah persaingan industri yang berkembang pesat. Ditengah Persaingan yang terbuka terkadang melahirkan suatu problematika persaingan yang tidak sehat dan tidak mencerminkan nilai-nilai Pancasila. Faktor kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal terutama dalam hal memperlakukan karyawan sesuai dengan nilai-nilai pancasila. seorang pemimpin dapat memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan sebagaimana yang tertuang pada sila ke 5 pancasila keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia.dalam hal ini pemimpin harus mampu memberi rasa adil dan harapan kesejahteraan kepada karyawan sehingga dengan demikian karyawan bisa lebih termotivasi mengembangkan karir dan mendapatkan kepuasan kerja. Metodologi: penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data simple random sampling pada perusahaan Konsultan Teknik Semarang, untuk metode analisis datanya diolah menggunakan PLS dengan bantuan aplikasi SMARTPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Pancasila terhadap Niat untuk Tinggal dengan dimediasi Kepuasan kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pancasila, Kepuasan Kerja, Niat untuk tinggal

Abstract

Leaders who have the spirit of Pancasila This is very much needed in the midst of a rapidly growing industry competition. In the midst of open competition, sometimes it gives birth to a problem of unfair competition and does not reflect the values of Pancasila. The leadership factor has a very important role in the desire of employees to stay, especially in terms of treating employees in accordance with Pancasila values. a leader can provide guarantees of justice and welfare as stated in the 5th principle of social justice for all Indonesian people. In this case the leader must be able to give a sense of justice and welfare expectations to employees so that employees can be more motivated to develop careers and get job satisfaction . Methodology: This research is a quantitative study with a simple random sampling method of data collection at a Semarang Engineering Consultant company, for the analysis method the data is processed using PLS with the help of the SMARTPLS 3.0 application. The results of this study indicate that Pancasila Leadership on Intention to Stay with mediated Job satisfaction has an insignificant effect.

Keywords : Pancasila Leadership, Job Satisfaction, Intention to stay

JEL Codes:

¹ “Program Studi Manajemen S1 Universitas Pelita Bangsa”; ariefteguh Nugroho@gmail.com
² “Program Studi Manajemen S1 Universitas Pelita Bangsa”; trivahyuwirjawan@gmail.com
³ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; yuhaning1010@gmail.com
⁴ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; asaroni75@gmail.com
⁵ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; gununglano728@gmail.com

How to cite:

“Nugroho, A. T., Praborini, Y., Asaroni, T., Naim, M. (2021). Peran Kepemimpinan Pancasila terhadap Niat untuk Tinggal dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1 (2), 151 - 162, <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.212>”

Pendahuluan

Nilai-nilai Pancasila diimplementasikan dalam rangka menanamkan nilai-nilai kepemimpinan Pancasila menjadi inti dari karakter bangsa Indonesia yaitu nilai-nilai kehidupan bangsa Indonesia. Nilai-nilai tersebut dapat di implementasikan dalam kehidupan organisasi maupun dalam perusahaan. Sumberdaya manusia yang memiliki nilai-nilai pancasila yaitu ketuhan, kemanusiaan, demokrasi dan keadilan sangat dibutuhkan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut meliputi pemimpin dan karyawannya dimana dalam prespektif pancasila pemimpin dan karyawan yang dimaksud adalah yang menjiwai dan berbasis pada nilai pancasila dalam segala aspek yang bermartabat dan berkompeten untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin dan karyawan yang memiliki jiwa pancasila sangat dibutuhkan ditengah-tengah persaingan industri yang berkembang pesat.

Kepemimpinan pancasila sebagai suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budaya (Dewi & Subudi, 2015) sangatlah penting. Kepemimpinan pancasila semakin dibutuhkan ditengah persaingan terbuka yang terkadang melahirkan suatu problematika persaingan yang tidak sehat dan tidak mencerminkan nilai-nilai pancasila. Kepemimpinan pancasila yang kuat dan berkomitmen dapat menjadi cerminan kekuatan suatu perusahaan apalagi jika didukung dengan karyawan yang memiliki kepribadian pancasilais sebagai aset penting untuk menjalankan tujuan perusahaan (Purba, 2014).

Kepemimpinan pancasila memiliki peran yang sangat penting terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal terutama dalam hal memperlakukan karyawan sesuai dengan nilai-nilai pancasila. Kepemimpinan pancasila adalah kepemimpinan yang dapat memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan sebagaimana yang tertuang pada sila ke 5 pancasila keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Kepemimpinan pancasila harus mampu memberi rasa adil dan harapan kesejahteraan kepada karyawan sehingga dengan demikian karyawan bisa lebih termotivasi mengembangkan karir dan mendapatkan kepuasan kerja serta berkeinginan untuk menetap atau bertahan. Prespektip kepemimpinan pancasila “Ing Madyo Mangun Karso” merupakan prinsip utama dalam kepemimpinan pancasila yang berarti seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan membangkitkan tekad serta semangat orang-orang yang dipimpingnya untuk berswakarsa, berkerasi dan mempunyai niat kuat untuk berbuat (Nangga & Mustari, 2015).

Kepemimpinan yang baik dapat menumbuhkan kesediaan karyawan untuk tetap tinggal bertahan dalam sebuah organisasi. Niat untuk tinggal tergambar dari sikap yang ditunjukkan dari karyawan untuk terikat dan bertahan dalam jangka waktu yang lama pada perusahaan tempat mereka bekerja meskipun ada tawaran menarik di tempat lain (Kemie & Purba, 2019). Niat untuk tinggal (intention to stay) mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya dan kemauan untuk tetap bekerja. Keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik yang

berhubungan dengan peran dalam perusahaan, karakteristik fasilitas perusahaan, peluang terjadinya perputaran karyawan dan karakteristik pekerjaan (Surantoro, 2020). Selain itu (Kemie & Purba, 2019) ada lima alasan yang akan membuat karyawan memiliki intention to stay di perusahaan, yaitu: rasa bangga terhadap organisasi, adanya atasan (supervisor) yang berkompeten, kompensasi yang adil dan menarik, budaya kerja yang saling menghargai dan menghormati, serta pekerjaan yang menarik dan memberikan arti.

Terdapat temuan menarik dimana penelitian yang pernah ada mendapatkan temuan yang berbeda. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intention (Dewi & Subudi, 2015), yang berarti kepemimpinan yang baik akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seorang pemimpin perlu menciptakan interaksi yang baik agar karyawan merasa nyaman. Kenyamanan yang dirasakan menimbulkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal ini berbeda dengan penelitian lainnya (Kriswanta, Ari Mulyono, Pratama, Astuti, & Aulia, 2021) dimana kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal yang berarti bahwa kepemimpinan yang dijalankan perusahaan selama ini belum mampu mendorong niat karyawan untuk tetap bertahan.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan pengaruh kepemimpinan terhadap niat untuk tinggal yang temuannya berbeda yaitu ada yang negatif (Dewi & Subudi, 2015) dan ada yang tidak berpengaruh (Kriswanta, Ari Mulyono, Pratama, Astuti, & Aulia, 2021). Penelitian ini berupaya mengungkap peran kepemimpinan secara lebih spesifik yaitu kepemimpinan pancasila dalam mempengaruhi niat untuk tinggal secara langsung dan tidak langsung dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

Kepemimpinan pancasilais adalah suatu kepemimpinan yang dilandasi oleh nilai-nilai pancasila. Kepemimpinan pancasilais penting karena mengedepankan sikap dan moral (Nangga & Mustari, 2015). Prinsip utama Kepemimpinan Pancasila “Ing Ngarso Sung Tulodo” menunjukkan keseluruhan sikap, tingkah laku, dan perbuatan pemimpin yang sesuai dengan norma berlaku sehingga dapat menjadi teladan dan panutan yang dipimpinya. Kepemimpinan pancasila sebagai sebuah tata hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dilandasi rasa cinta kasih sayang dan pengorbanan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan. Adanya rasa cinta kasih sayang dari seorang pemimpin akan membuat karyawan ingin tetap tinggal.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting sebagai penghubung kepemimpinan pancasila terhadap keinginan tinggal. Kepemimpinan dengan model yang tepat dan senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan akan membuat karyawan merasa puas (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015). Tidak adanya kepuasan akan mendorong munculnya keinginan untuk berpindah pada diri karyawan (Dewi & Subudi, 2015). Dengan kata lain, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan keinginan untuk pindah atau sebaliknya meningkatkan keinginan untuk tinggal atau bertahan.

Kepemimpinan pancasila yang mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila merupakan kepemimpinan yang demokratis yang dapat mendorong kepuasan karyawan mengingat kepemimpinan pancasila memberikan kesempatan karyawan mengembangkan diri sesuai kompetensi yang dimiliki. Kepemimpinan pancasila juga dapat mendorong karyawan untuk dapat tetap tinggal didalam perusahaan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan. Untuk itu penelitian ini akan meneliti lebih lanjut tentang kepemimpinan pancasila terhadap niat untuk tinggal di perusahaan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Metodologi

Pengembangan Model

Kepemimpinan Pancasila dan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan termasuk faktor utama disebut organisasi ataupun perusahaan. Kepemimpinan Pancasila merupakan bentuk kepemimpinan yang baik yang dapat membuat karyawan nyaman di suatu perusahaan. Karyawan yang merasa cocok dengan seorang pemimpin pasti akan bekerja dengan baik. Kepemimpinan Pancasila merupakan bentuk kecakapan pemimpin dalam menyelami bawahan, mempengaruhi pihak lain secara etis, menyakinkan keberadaannya, dan mengajak para anggota masyarakat yang penuh dinamika sosial agar mau menghayati dan mengamalkan Pancasila menuju masyarakat adil dan makmur (Nangga & Mustari, 2015). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan (Dewi & Subudi, 2015) ketika seorang pemimpin mampu membangkitkan antusiasme karyawan, menyemangati pelaksanaan tugas dan bisa menjalin kerjasama yang baik. Selaras dengan penelitian lain (Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan pada PT Agung Automall Kuta.

H1 : Kepemimpinan Pancasila berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dan Niat untuk tinggal

Ketidakpuasan kerja dapat memunculkan respon pengabaian, keterlambatan, kemangkiran kronis dan meningkatnya kesalahan karyawan dalam bekerja. Dampak ketidakpuasan pada titik tertinggi adalah adanya respon langsung dengan keluar dari organisasi (Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017). Kepuasan kerja pada penelitian ini berpengaruh dengan arah positif terhadap niat untuk tinggal. Karyawan yang tidak mendapatkan rasa puas dalam bekerja cenderung meninggalkan organisasi sebaliknya karyawan yang puas karena berbagai hal misal mendapat perlakuan adil dan imbalan layak cenderung tidak meninggalkan organisasi. Penting memberi kepuasan kepada karyawan dengan menempatkan sesuai keahlian karyawan sehingga karyawan nyaman dengan tugasnya. Kesukaan pada pekerjaan akan direspon positif oleh karyawan dengan cara bertahan di perusahaan (Jimad, 2011) Apabila karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja di dalam perusahaan maka cenderung menetap atau tinggal didalam perusahaan dan tidak ingin untuk beralih mengganti pekerjaannya (Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017).

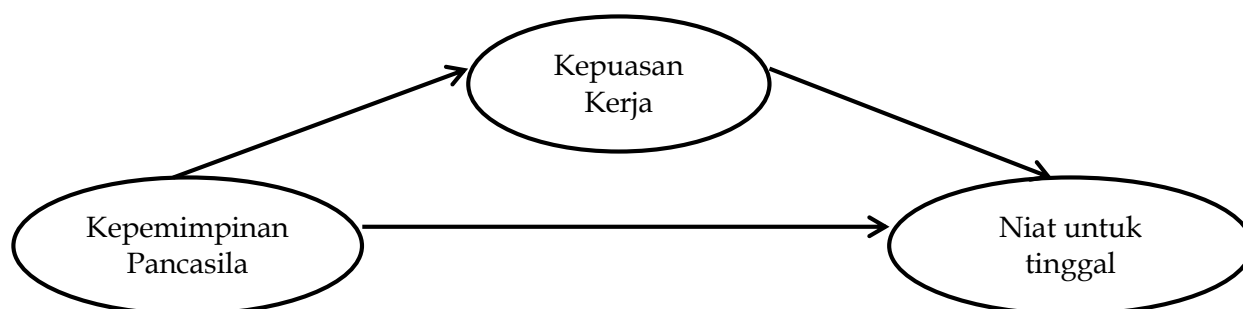
H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Niat untuk tinggal

Kepemimpinan Pancasila, Kepuasan Kerja dan Niat untuk Tinggal

Sumber ketidaknyamanan bagi karyawan adalah jika seorang pemimpin perusahaan tidak mampu memahami karyawan sehingga karyawan enggan bertemu pimpinannya, menghindari bahkan ingin pindah. Sebaliknya, pemimpin perusahaan yang dapat berinteraksi dengan baik akan membuat karyawan nyaman dan berupaya untuk menjadi bagian perusahaan (Dewi & Subudi, 2015). Seorang pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan sesuai yang diharapkan karyawan akan membuat memuaskan karyawan sehingga kinerja karyawan juga meningkat (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015). Kenyamanan yang diberikan seorang pemimpin mampu membuat karyawan merasa puas

terhadap pekerjaan yang sudah mereka lakukan sehingga membuat karyawan tersebut memiliki keinginan untuk tinggal didalam perusahaan. Hal ini sesuai penelitian lalu (Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas bekerja cenderung tidak berniat beralih ke perusahaan lainnya atau dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan untuk tetap tinggal didalam perusahaan

H3 : Kepemimpinan Pancasila melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk tinggal



Gambar 1. Konsep Model

Tabel 1. Operasionalisasi

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Pancasila (Nangga & Mustari, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus pada kelompok - Kreatif dan proaktif - Merangsang aktivitas - Memberi semangat dan motivasi 	1-10
Kepuasan Kerja (Dewi & Subudi, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisi - Gaji - Pekerjaan itu sendiri - Promosi - Rekan Kerja 	1-10
Niat Untuk Tinggal (Surantoro & Solichin, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak berniat atau memikirkan untuk berhenti - Tidak memikirkan mencari secara aktif perusahaan lain untuk pindah - Tidak akan pindah perusahaan - Merasa rugi berhenti dari pekerjaan 	1-10

Sumber: Rangkuman teori, 2021

Pengumpulan Data

Pengumpulan data menyajikan bagaimana data penelitian dikumpulkan. Lokasi dan waktu penelitian harus diungkap secara jelas beserta populasi, sampel dan metode samplingnya (Mulyanto & Wulandari, 2010). Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Konsultan Teknik yang ada di Semarang (Ada 3 perusahaan konsultan teknik di Semarang). Populasinya ada seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan dan metode sampling menggunakan random sampling.

Metode Analisis

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dalam model. Untuk Analisa data digunakan metode PLS (partial least square). Pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0. Loading faktor digunakan untuk uji validitas dengan ketentuan loading faktor lebih dari 0,7. Cronbach's Alpha dan ρ_c (composite reliability) dengan masing-masing lebih dari 0,7 sebagai syarat reliabilitas. Pengujian model structural menggunakan koefisien determinasi dengan nilai minimal 0,2. Signifikansi pengaruh jalur dalam model menggunakan standar estimasi dengan standar p-value kurang atau sama dengan 0,05

Hasil

Responden

Data penelitian diperoleh dari 40 karyawan perusahaan konsultan teknik di daerah Semarang

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	10	25
- Laki-laki	30	75
Usia		
- Diatas 40 tahun	12	30
- Antara 30 – 40 tahun	15	37,5
- Dibawah 30 tahun	13	32,5
Lama Bekerja		
- Diatas 15 tahun	10	25
- Antara 10 -15 tahun	12	30
- Antara 5 -10 tahun	10	25
- Dibawah 5 tahun	8	20

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu karyawan Konsultan Teknik di Semarang yang menjadi sampel penelitian sebanyak 40 orang. Sebagian besar responden laki-laki, berusia antara 30 - 40 tahun keatas, dengan masa kerja rata – rata antara 5 - 15 tahun.

Analisis

Tabel 3 merupakan rangkuman hasil analisis untuk uji instrumen (validitas-reliabilitas).

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	<i>Outer Loading</i>	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kepemimpinan Pancasila		0,956	0,964	Reliabel
- Pemimpin menjadi bagian dari yang dipimpin	0,916			Valid
- Mengutamakan kepentingan bersama	0,940			Valid
- Memberikan kesempatan yang sama pada bawahannya	0,898			Valid
- Menghargai ide-ide bawahan	0,918			Valid
- Memberi nasehat dan pengarahan	0,857			Valid
- Melakukan pemecahan masalah secara cermat	0,911			Valid
- Memecahkan masalah secara musyawarah	0,789			
Kepuasan Kerja		0,723	0,816	Reliabel
- Kesempatan mengerjakan dengan cara sendiri	0,767			Valid
- Mendapat peluang belajar keterampilan baru	0,909			Valid
- Hubungan baik dengan rekan kerja	0,863			Valid
- Mendapat bimbingan pimpinan	0,816			Valid
Niat untuk tinggal		0,962	0,965	Reliabel
- Tidak pernah berniat atau memikirkan untuk berhenti	0,966			Valid
- Tidak pernah memikirkan untuk pindah bekerja pada perusahaan lain	0,967			Valid
- Tidak akan meninggalkan perusahaan	0,927			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2021

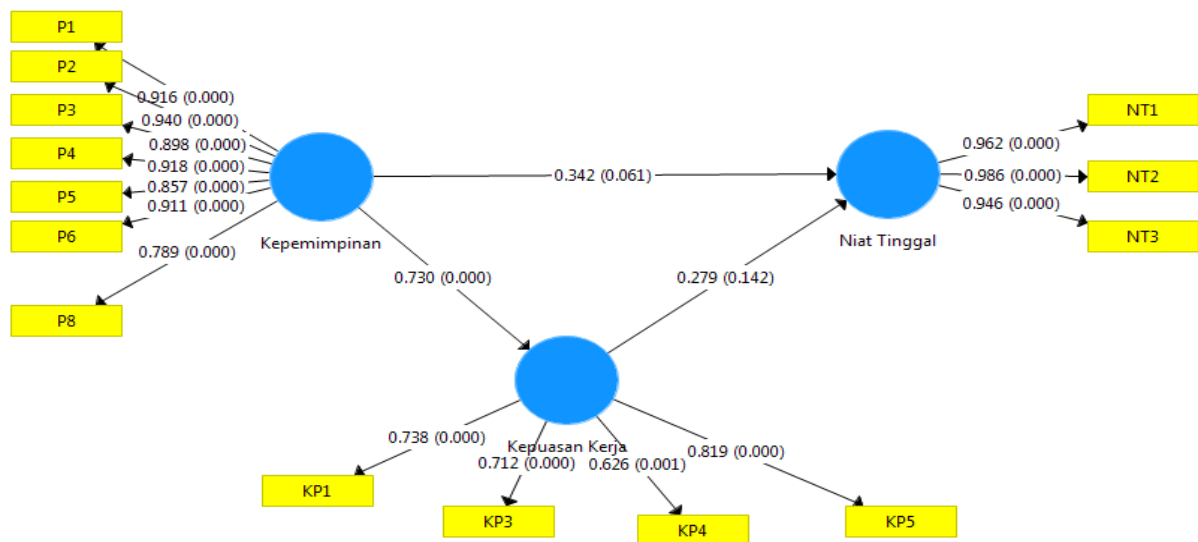
Validitas instrumen tergambar dari nilai loading faktor yang lebih dari 0,7. Reliabilitas tergambar dari nilai cronbach alpha kepemimpinan pancasila 0,956; kepuasan kerja 0,723; dan niat untuk tinggal 0,962 lebih besar dari 0,7. Reliabilitas tergambar pula dari nilai composite reliability kepemimpinan pancasila 0,964; kepuasan kerja 0,816; dan niat untuk tinggal 0,965 lebih besar daripada 0,8).

Tabel 4. R Square

Endogenous Variabel	R Square	Kategori
Kepuasan Kerja	0,533	Sangat baik
Niat untuk tinggal	0,334	baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Model ini fit dengan diperolehnya nilai koefisien determinasi kepuasan dan niat untuk tinggal lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kepuasan kerja sangat baik sedangkan variabel endogen niat untuk tinggal baik.



Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Gambar 1. Hasil Analisis

Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Tujuh indikator kepemimpinan; empat indikator kepuasan dan tiga indikator niat tinggal memberi kontribusi dalam membentuk variabel. P3 merupakan indikator utama pembentuk kepemimpinan pancasila, KP5 indikator utama Kepuasan kerja, dan NT2 indikator utama niat untuk tinggal.

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Kepemimpinan pancasila berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan tetapi kepemimpinan pancasila tidak signifikan mempengaruhi niat untuk tinggal. Kepemimpinan pancasila secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi niat untuk tinggal meskipun telah dimediasi oleh kepuasan.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Kepemimpinan pancasila → Kepuasan kerja	Langsung	0,730	0,000	Signifikan
Kepemimpinan pancasila → Niat untuk tinggal	Langsung	0,342	0,061	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja → Niat untuk tinggal	Langsung	0,279	0,142	Tidak Signifikan
Kepemimpinan pancasila -> Kepuasan Kerja -> Niat Untuk Tinggal	Tidak Langsung	0,204	0,175	Tidak Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Pancasila Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan pancasila yang digunakan di perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,730. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pancasila dengan indikator mengutamakan kepentingan bersama memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan pancasila yang dilakukan oleh seorang pemimpin didalam perusahaannya akan meningkatkan kepuasan kerja di karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017; Khairizah, Noor, & Suprpto, 2016) dimana seorang pemimpin harus mampu membangkitkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan motivasi dan menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan peneliti lain (Supriyanto, 2016) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan pada PT Agung Automall Kuta.

Kepemimpinan pancasila berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu seorang pemimpin yang baik akan terus meningkatkan kepemimpinannya untuk bisa memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja dan akan terus menjaga kerjasama yang baik antara seorang pemimpin dengan karyawannya. Pemimpin perlu menempatkan diri sebagai bagian dari yang dipimpin, memberi kesempatan bawahan mengeluarkan ide dan menghargai apa yang sudah dilakukan bawahan.

Pengaruh Kepemimpinan Pancasila Terhadap Niat untuk Tinggal

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan pancasila didalam perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk tinggal didalam perusahaan dengan nilai koefisien sebesar 0,342. Kepemimpinan Pancasila ini tidak berpengaruh pada keinginan untuk tinggal didalam perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Dewi & Subudi, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative terhadap turnover intention. Kepemimpinan Pancasila yang diwujudkan dengan mengutamakan kebersamaan, menghargai ide bawahan dan mengutamakan musyawarah,

dalam penelitian ternyata tidak mampu menumbuhkan keinginan untuk tetap tinggal didalam perusahaan.

Kepemimpinan pancasila tidak memberikan pengaruh terhadap niat untuk tetap tinggal didalam perusahaan, kepemimpinan yang diberikan didalam perusahaan belum mampu untuk menumbuhkan rasa memiliki di dalam perusahaan sehingga karyawan masih sangat memikirkan untuk dapat berpindah ketempat kerja yang lain. Temuan ini sekaligus menguatkan apa yang terdapat pada temuan sebelumnya (Kriswanta, Ari Mulyono, Pratama, Astuti, & Aulia, 2021). Untuk itu perlu dicari indikator lain yang dapat menumbuhkan keinginan untuk tetap tinggal didalam perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk tinggal

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap niat untuk tinggal dalam perusahaan dengan nilai koefisien senesar 0,279 dengan nilai P Value sebesar 0,142. Kepuasan kerja seharusnya menjadi alasan utama untuk karyawan tetap tinggal, tetapi pada penelitian ini ternyata kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat tetap tinggal di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa indikator dimana seorang pemimpin dalam memberlakukan karyawan didalam perusahaan masih sangat kurang sehingga menimbulkan rasa kurang puas didalam perusahaan dan ini menyebabkan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya (Paripurna, Supartha, & Subudi, 2017) yang menyatakan karyawan yang merasa puas maka komitmen untuk tetap tinggal juga tinggi.

Kesempatan untuk berkreasi dalam bekerja dan mempelajari keterampilan yang terbuka tidak mampu mengikat karyawan untuk tetap tinggal. Hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan yang terjalin juga belum mampu menumbuhkan keterikatan. Untuk itu penelitian ini menyisakan pertanyaan untuk dijawab pada penelitian selanjutnya.

Pengaruh Kepemimpinan Pancasila Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk Tinggal

Terdapat temuan menarik bahwa kepemimpinan Pancasila terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan akan tetapi bila dilihat dari pengaruh tidak langsung kepemimpinan Pancasila, kepuasan kerja dan niat untuk tinggal tidak berpengaruh signifikan. Selain kepemimpinan pancasila kepuasan kerja juga menjadi hal terpenting ketika seorang karyawan memutuskan untuk tetap berada di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa cara pemimpin dalam menangani bawahannya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, kurang puasnya karyawan dalam cara kepemimpinan ini dapat membuat karyawan untuk meninggalkan perusahaan Dalam perusahaan Konsultan Teknik yang ada di Semarang dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi keinginan untuk tetap tinggal diperusahaan tidak ada. Kepemimpinan Pancasila hanya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja tetapi tidak bisa berpengaruh terhadap keinginan untuk tinggal. Tidak adanya pengaruh kepemimpinan pancasila terhadap niat untuk tinggal baik secara langsung maupun tidak langsung menyisakan pertanyaan yang justru memberikan pada penelitian selanjutnya untuk mengungkap apa yang dapat memediasi kepemimpinan pancasila terhadap niat untuk tinggal.

Kesimpulan

Kepemimpinan Pancasila memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan Pancasila sendiri tidak berpengaruh terhadap niat untuk tinggal karyawan, dan juga kepemimpinan Pancasila melalui kepuasan kerja pun tidak memberikan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tinggal karyawan.

Pimpinan perusahaan khususnya Konsultan Teknik di Semarang hendaknya lebih dapat memperhatikan karyawan saat melaksanakan pekerjaan, memperlakukan karyawan dengan lebih baik dan bekerjasama dengan karyawan dalam memimpin perusahaannya. Perlakuan yang baik dari seorang pemimpin minimal akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, perlu penelitian lebih lanjut untuk lebih mengetahui mengungkap faktor apakah yang dapat menjembatani kepemimpinan pancasila terhadap niat untuk tinggal di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Dewi, N. K., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4219-4244.
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(2), 155-166.
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Karir Terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Dalam Organisasi. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177-194.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Kriswanta, K., Ari Mulyono, H. I., Pratama, F. H., Astuti, D. W., & Aulia, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening: The Influence of Leadership and Career Development on the Intention to Stay with Work Engagement as an Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37 - 46. doi:<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nangga, K., & Mustari. (2015). Implementasi Kepemimpinan Pancasila oleh Kepala Sekolah di SMP Hang Tuah Makasar. *TOMALEBBI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Hukum, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2(3), 70-87.
- Paripurna, I. G., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441-2447.
- Purba, S. D. (2014). Effect of Work Life Balance & Antecedent Variable on Intention to Stay (A Study of Female Employees in High Performing Banks in Jakarta). *International Journal of Management & Information Technology*, 8(3), 1414-1423.
- Suprpto, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 430-442.

- Supriyanto, A. (2016). Leader's Strategy In Building Organizational Commitment. . *The 6th International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership (ICEMAL2016)*.
- Surantoro, L., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay Melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai LAZIS Al Ihsan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(6), 1057-1076. Retrieved from <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>