



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Raja Utama Realti

Fityah Karimah Farhah^{1*}, Yuni Kasmawati²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 2131500254@student.budiluhur.ac.id¹

Abstract. This study aims to analyze the effect of transformational leadership style and work environment on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT Raja Utama Realti. The research employed a quantitative descriptive method with a saturated sampling technique involving the entire population of 60 employees. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and processed with Microsoft Excel 2019 and SmartPLS version 4.1.0.9. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) approach. The results revealed that transformational leadership style had a negative and insignificant effect on turnover intention, while the work environment had a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, job satisfaction showed a negative and significant influence on turnover intention. The findings also indicate that job satisfaction is capable of mediating the influence of transformational leadership style and work environment on turnover intention, highlighting the important role of job satisfaction in reducing employees' intention to leave the organization.

Keywords: Job Satisfaction; Structural Equation Modeling; Transformational Leadership Style; Turnover Intention; Work Environment

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Raja Utama Realti. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 60 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian diolah dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel 2019 dan SmartPLS versi 4.1.0.9. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap turnover intention, sehingga menunjukkan pentingnya kepuasan kerja dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Structural Equation Modeling

1. LATAR BELAKANG

Turnover karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mencerminkan stabilitas, kesehatan, dan daya saing sebuah organisasi. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga menyentuh aspek kualitas, produktivitas, dan citra organisasi di mata publik. Dalam literatur manajemen SDM, *Turnover Intention* merupakan keinginan seorang untuk meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Priyanto, et al., 2023). Meskipun *turnover intention* belum

tentu berujung pada pengunduran diri, tingkat niat pindah kerja yang tinggi dapat menjadi sinyal awal adanya permasalahan dalam organisasi yang perlu segera diidentifikasi dan ditangani. Dampak dari terjadinya *turnover* misalnya meningkatnya biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan dan beban kerja.

PT Raja Utama Realty atau disingkat Rur didirikan pada tanggal 13 Desember 2018 dan berkantor pusat di Jakarta Pusat. Perusahaan ini bergerak dibidang pengembangan perumahan atau bisa disebut dengan developer property. Saat ini mempunyai masalah terkait dengan *Turnover Intention* yang diidentifikasi dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan.

Berikut merupakan data *Turnover* PT. Raja Utama Realty pada periode 2021 - 2024

Tabel 1. *Turnover* Karyawan pada PT Raja Utama Realty

Data Karyawan PT Raja Utama Realty 2021-2024					
Karyawan Awal Tahun	Tahun	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Persentase
30	2021	10	2	38	5,8%
38	2022	16	4	50	9%
50	2023	6	2	54	5,6%
54	2024	10	4	60	7,6%

Sumber: PT. Raja Utama Realty

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut, diketahui bahwa *turnover* karyawan PT Raja Utama Realty dalam kurun waktu 4 tahun terdapat sebanyak 12 orang karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Gallup, batas tingkat *turnover* yang ideal untuk perusahaan tidak boleh 10%. Pada PT Raja Utama Realty ini mempunyai *turnover* yang cukup tinggi ditahun 2022 yaitu sebesar 9% Meskipun tingkat *turnover* karyawan masih wajar, tetapi dampaknya masih besar pada produktivitas, biaya, dan beban kerja tim. Jika karyawan yang keluar adalah yang berkinerja tinggi, ini dapat mengancam stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, *turnover* harus dikelola dengan baik untuk memastikan lingkungan kerja tetap sehat dan berkelanjutan.

Salah satu yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Damayanti, 2020). Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi, maka karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tujuan yang jelas. Hal ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan. semakin bagus gaya kepemimpinan yang dijalankan maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat kecil. Dari hasil

penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Prabawa et al., 2023; Sumari & Malino, 2023; Tololiu, et al., 2022). Namun hasil penelitian yang lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Abdulah & Badrianto, 2023; Hidayat & Dwiarti, 2024).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan. Seperti adanya pendingin udara dan pencahayaan yang bagus (Darmadi, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman, seperti adanya pendingin udara yang memadai dan pencahayaan yang baik, maka karyawan akan merasa lebih betah dan fokus saat bekerja sehingga cenderung tidak meninggalkan perusahaan demikian juga kondisi fisik yang mendukung ini dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dari hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover* karyawan (Nasution et al., 2024; Novianti et al., 2024; Pegia & Nuvriasari, 2021). Namun hasil penelitian yang lain menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Hermawati et al., & Tin Agustina K, 2021; Nursalimah & Oktafien, 2023).

Hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten maka memberi peluang untuk dilakukan penelitian dengan menambahkan variabel mediasi yaitu kepuasan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dibentuk oleh usaha internalnya dan didukung oleh faktor eksternal, termasuk keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Tampubolon & Sagala, 2020). Kepuasan kerja yang berasal dari hasil kerja sendiri maka karyawan merasa bangga akan pencapaian pribadi atas pekerjaannya, sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Andari et al., 2024; Margono & Pogo, 2022; Oktavia & Ali, 2022).

Berdasarkan fenomena dilapangan dan hasil penelitian sebelumnya tidak konsisten, Maka penelitian ini perlu dilakukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Raja Utama”.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan pendekatan *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert* yang diolah menggunakan *software* Microsoft Excel 2019 dan *SmartPLS* versi 4.1.0.9. Tahap Analisis data dilakukan melalui Deskripsi Responden, Uji *Outer Model*, Uji *Inner Model* dan Uji hipotesa (Hair et al., 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden Karyawan PT Raja Utama Realty

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - laki	33	55%
Perempuan	27	45%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, terlihat bahwa komposisi gender karyawan PT Raja Utama Realty cukup seimbang. Dari total 60 responden, sebanyak 33 Orang atau 55% adalah laki-laki dan sebanyak 27 orang atau 45% adalah perempuan. Dapat dikatakan bahwa PT Raja Utama Realty telah menunjukkan komitmen terhadap penerapan prinsip kesetaraan gender yang baik di lingkungan kerja.

Tabel 2. Usia Responden Karyawan PT Raja Utama Realty

Usia	Jumlah	Persentase
19 - 25 Tahun	24	40%
26 - 35 Tahun	27	45%
36 - 45 Tahun	7	11,7%
> 55 Tahun	2	3,3%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, Sebagian besar pegawai PT Raja Utama Realty berada dalam usia produktif. Terdapat dominasi kelompok umur 26-35 tahun dengan jumlah 27 orang (45%) dan kelompok umur 19-25 tahun dengan jumlah 24 orang (40%). Dari situasi tersebut, terdapat 7 karyawan berumur antara 36-45 tahun (11,7%), dan hanya 2 orang yang berumur di atas 45 tahun (3,3%).

Tabel 3. Lama Bekerja Responden Karyawan PT Raja Utama Realty

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0 - 1 Tahun	18	30%
2 - 3 Tahun	24	40%
4 - 5 Tahun	16	26,7%
> 5 Tahun	2	3,3%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah penulis 2025

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Raja Utama Realty relatif baru. 24 orang (40%) memiliki pengalaman kerja 2–3 tahun, dan 18 orang (30%). 16 orang (26,7%) memiliki pengalaman kerja 4–5 tahun, dan hanya 2 orang (3,3%) memiliki lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih di awal karir mereka, yang menunjukkan lingkungan kerja yang terus berkembang dan terbuka bagi karyawan baru.

Tabel 4. Pendidikan Terakhir Responden Karyawan PT Raja Utama Realty

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	25	41,7%
D3	1	1,7%
S1	34	56,6%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, sebagian besar karyawan PT Raja Utama Realty memiliki latar belakang pendidikan terakhir sarjana (S1), yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 56,6% dari total responden. SMA/Sederajat sebanyak 25 orang atau sebesar 41,7%, sementara D3 hanya 1 orang sebesar 1,7%. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT Raja Utama Realty telah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, sebagai modal penting untuk mendukung kinerja yang profesional.

Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk variabel dalam penelitian ini benar-benar valid dan reliabel.

Convergent Validity

Tabel 5. Hasil *Loading Factor*

Indikator	TI (Y)	GKT (X ₁)	LK (X ₂)	KK (Z)
TI1	0.952			
TI2	0.953			
TI3	0.782			
GKT1		0.971		
GKT2		0.962		
GKT3		0.913		
GKT4		0.925		
LK1			0.932	
LK2			0.895	
LK3			0.917	
LK4			0.871	
LK5			0.946	
KK1				0.853
KK2				0.867
KK3				0.936
KK4				0.832
KK5				0.888

Sumber: smartPLS4

Berdasarkan pada tabel 5, dapat diketahui bahwa semua indikator di setiap variabel mempunyai nilai *outer loading* 0,70, artinya semua indikator valid dan memenuhi persyaratan uji *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	AVE	Validity
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.808	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.890	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.832	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.768	Valid

Sumber: SmartPLS4

Berdasarkan tabel 6, seluruh nilai AVE variabel berada di atas 0,50, yaitu Turnover Intention (0,808), Gaya Kepemimpinan Transformasional (0,890), Lingkungan Kerja (0,832), dan Kepuasan Kerja (0,768). Hal ini menunjukkan bahwa model pengukuran valid secara *convergent validity*, artinya indikator reflektif mampu merepresentasikan variabel laten dengan baik.

Discriminant Validity**Tabel 7.** Hasil Uji *Cross Loadings*

Indikator	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (Z)
TI1	0.952	-0.400	-0.307	-0.524
TI2	0.953	-0.337	-0.277	-0.473
TI3	0.782	-0.242	-0.175	-0.272
GKT1	-0.363	0.971	0.821	0.847
GKT2	-0.324	0.962	0.796	0.792
GKT3	-0.359	0.913	0.788	0.782
GKT4	-0.368	0.925	0.833	0.803
LK1	-0.286	0.759	0.932	0.831
LK2	-0.342	0.756	0.895	0.794
LK3	-0.262	0.774	0.917	0.804
LK4	-0.105	0.736	0.871	0.750
LK5	-0.316	0.885	0.946	0.837
KK1	-0.350	0.638	0.744	0.853
KK2	-0.531	0.756	0.679	0.867
KK3	-0.454	0.900	0.855	0.936
KK4	-0.233	0.733	0.822	0.832
KK5	-0.571	0.699	0.732	0.888

Sumber: *SmartPLS4*

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *loading* masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dari nilai *loading* konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian adalah valid dan memenuhi persyaratan *discriminant validity*.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**Tabel 8.** Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.884	0.926
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.958	0.970
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.949	0.961
Kepuasan Kerja (Z)	0.924	0.943

Sumber: *SmartPLS4*

Hasil uji pada tabel 8. diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cornbach Alpha* lebih besar dari 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan sudah reliabel dan dapat diterima.

Pengujian Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**R-Square****Tabel 9.** Uji *R-Square*

	<i>R-square</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.336
Kepuasan Kerja (Z)	0.814

Sumber: SmartPLS4

Untuk nilai *R-squares* adalah: nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2020). Hal ini dapat dilihat pada tabel 9 yang menyatakan bahwa model yang digunakan penelitian ini dianggap kuat.

Predictive Relevance (*Q2*)

Tabel 9. Uji *Predictive Relevance* (*Q2*)

Variabel Endogen	Q ² Predict
Turnover Intention	0.056
Kepuasan Kerja	0.802

Sumber: DiolahSmartPLS (2025)

Nilai *Q2* yang lebih besar dari 0,25 dan 0,50 menunjukkan relevansi prediktif sedang dan besar dari model PLS-SEM. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9. yang menyatakan bahwa model layak dalam memprediksi variabel, khususnya KepuasanKerja.

F-Square

Tabel 10. Uji *F-Square*

	<i>F-Square</i>
Gaya kepemimpinan transformatif (<i>X</i> ₁) → Turnover Intention (<i>Y</i>)	0.003
Lingkungan kerja (<i>X</i> ₂) → Turnover Intention (<i>Y</i>)	0.127
Gaya kepemimpinan transformatif (<i>X</i> ₁) → Kepuasan kerja (<i>Z</i>)	0.199
Lingkungan kerja(<i>X</i> ₂) → Kepuasan kerja (<i>Z</i>)	0.443
Kepuasan kerja (<i>Z</i>) → Turnover Intention (<i>Y</i>)	0.290

Sumber: SmartPLS4

Nilai *f*² 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat di interpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar (Musyaffi, Khairunnisa, & Respati, 2022).

Goodnes Of Fit (GoF)

Tabel 11. *Goodness Of Fit*

	AVE	R-Square
Turnover Intention (<i>Y</i>)	0.808	0.336
Gaya Kepemimpinan Transformatif (<i>X</i> ₁)	0.890	
Lingkungan Kerja (<i>X</i> ₂)	0.832	
Kepuasan Kerja (<i>Z</i>)	0.768	0.814
Rata-Rata	0.824	0.575

Sumber: SmartPLS4

$$GoF = \sqrt{\text{rata - rata AVE} \times \text{rata - rata R - square}}$$

$$GoF = \sqrt{0.824 \times 0.575}$$

$$GoF = 0.688$$

Pengaruh Langsung

Tabel 12. Pengaruh Langsung

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.090	0.349	0.727
Lingkungan kerja (X_2) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.681	1.950	0.051
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) → Kepuasan kerja (Z)	0.375	3.170	0.002
Lingkungan kerja (X_2) → Kepuasan kerja (Z)	0.560	4.970	00.00
Kepuasan kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-1.017	4.438	00.00

Sumber: SmartPls4

Pengaruh Tidak Langsung

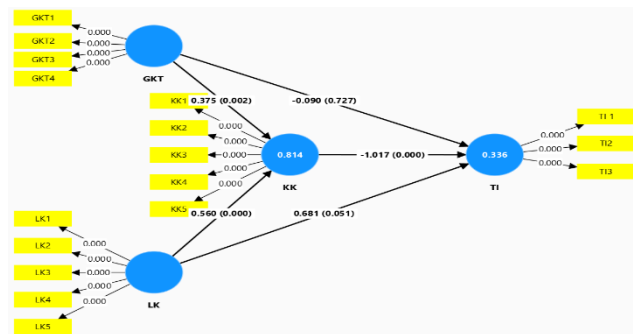
Tabel 13. Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) → Kepuasan Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.381	2.782	0.005
Lingkungan Kerja (X_2) → Kepuasan Kerja (Z) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.569	2.731	0.006

Sumber: SmartPls4

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar $0.349 < 1.96$ dan p-value sebesar $0.727 > 0.05$. Demikian pula, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t-statistic sebesar $1.950 < 1.96$ dan p-value sebesar $0.051 > 0.05$. Namun, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar $3.170 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.02 < 0.05$. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar $4.970 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.00 < 0.05$. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t-statistic sebesar $4.438 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.00 < 0.05$. Selanjutnya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar $2.782 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.005 < 0.05$. Terakhir, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dengan nilai t-statistic sebesar $2.731 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.006 < 0.05$.

Hasil Pengujian Path Coefficient dan P-Values



Gambar 1. Hasil Pengujian *Path Coefficient* dan *P-Values*

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value* sebesar $0.727 > 0.05$ dan *path coefficient* sebesar -0.090. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value* sebesar $0.051 > 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.681. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar $0.02 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.375. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar $00.00 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.560. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-value* sebesar $00.00 < 0.05$ dan *path coefficient*

sebesar-1.017. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H6: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Turnover Intention
Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.18, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasiol terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar $0.005 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar -0.381. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H7: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap turnover intention
Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.18, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar $00.06 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar-0.569. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan turnover intention, serta memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan turnover intention.

DAFTAR REFERENSI

- Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 12788–12975.
- Andari, M. R., Siregar, L. D., & Farla, W. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Bank Sumsel Babel kantor pusat, 13(3), 638–645.
- Damayanti, D. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Borneo Icon Properti, 6. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i3.43635>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hermawati, I. K. R., & Agustina, T. K. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Hidayat, Y., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta, 7(6), 179–194. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i6.7430>
- Margono, & Pogo, T. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan PT Deporindo Telekomunikasi. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.62394/projmb.v1i1.10>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS*. Pascal Books.
- Nasution, K. H., Pasaribu, F., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan job embeddedness terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Medan Jaya Pangan Mutu. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3), 354–360.
- Novianti, V., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Home Credit Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 5469–5478.
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT BPR Arthaguna Mandiri. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid-19. *Owner*, 6(2), 2085–2100. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>

- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 843–856. Diakses dari <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Prabawa, M. B. S., Wiyasha, I. B. M., & Muliadisa, I. K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(1), 248–267. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i1.298>
- Sumari, J., & Malino, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Vifada Management and Social Sciences*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.70184/cz2ct033>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tololiu, V. N., Rumawas, W., & Mukuan, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 1–6.