



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 293-304

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mediasi Kepuasan Kerja PT Pegasus Keramik Terbaik

Bela Amanda Wandasari^{1✉}, Retno Purwani Setyaningrum²

Mahasiswa Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: belaamandawandasari@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Turnover Intention pada dasarnya merupakan sama dengan hal nya keinginan untuk berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Turnover intention dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill atau keahlian yang bagus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di PT. Pegasus Keramik Terbaik mempengaruhi turnover intention dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegasus Keramik Terbaik dengan jumlah yaitu sebanyak 107 orang. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formular google. Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention, kepuasan kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, turnover intention, kepuasan kerja*

Abstract

Turnover Intention is the tendency or intention of employees to stop working from their jobs. Turnover Intention is basically the same as the desire to move employees from one workplace to another. Turnover intention can be a serious problem for an organization or company, namely if the employees who leave have good skills or expertise. The purpose of this study is to determine how job satisfaction at PT. Pegasus Keramik Terbaik affects turnover intention in relation to transformational leadership style and job stress. This research uses quantitative methods with the number of samples being employees who work at PT Pegasus Keramik Terbaik with a total of 107 people. This research is processed using SmartPLS data processing software and data collection is done through google formulars. This study found that there is a negative and significant influence between transformational leadership style on turnover intention in employees of PT. Pegasus Keramik Terbaik, a positive and significant influence between job stress on turnover intention, a positive and significant influence between transformational leadership style on job satisfaction, a negative and significant influence between job satisfaction on turnover intention, job satisfaction can negatively and significantly mediate transformational leadership style on turnover intention in employees of PT. Pegasus Keramik Terbaik.

Keywords : *transformational leadership style, job stress, turnover intention, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi. Sebuah organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusianya. Modal yang harus dimiliki perusahaan bukan hanya modal uang, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas, karena untuk menjalankan sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai ahli dibidangnya. Dalam sebuah perusahaan yang sering terjadi adalah saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai bentuk perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaksud bahwa individu yang telah bekerja pada suatu tempat memiliki niat untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan. *Turnover Intention* memiliki efek negatif pada efektivitas organisasi (Asiyah 2019). Untuk mendapatkan karyawan yang terpilih perusahaan melakukan serangkaian langkah pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan baik. Salah satu tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah agar karyawan yang terpilih bisa bekerja, berkontribusi, dan bertahan lama. Perusahaan mengupayakan agar tingkat

perputaran karyawan berada pada tingkat relatif rendah. Perputaran karyawan meski tidak selalu buruk akan mempengaruhi kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian tingkat perputaran yang terkendali merupakan salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia. Perputaran karyawan yang tinggi menimbulkan dampak negatif antara lain menurunnya angka penjualan, berkurangnya kepuasan pelanggan, kebutuhan biaya perekrutan, serta hilangnya waktu kerja produktif.

Dampak negatif adanya perputaran karyawan yang tinggi terhadap kinerja organisasi mendorong perlunya langkah-langkah untuk membuat karyawan merasa betah. Untuk mengidentifikasi tingkat perputaran karyawan, perusahaan dapat melakukan analisis terhadap kecenderungan adanya niat pengunduran diri (*Turnover Intention*). Pengunduran diri karyawan biasanya diawali dengan munculnya niat untuk mundur dengan berbagai alasan. (Robbins, S.P., dan Judge, 2017) *turnover intention* pada diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional), *stress* (stress), dan *satisfaction* (kepuasan). Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional*, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam mengurangi niat karyawan untuk mengundurkan diri.

Penelitian menyimpulkan, berdasarkan latar belakang diatas, bahwa penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi perusahaan dalam memilih solusi yang tepat untuk mengelolah tingkat perputaran karyawan pada kondisi yang ideal. Akibatnya, peneliti akan menyelidiki "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Kepuasan Kerja PT. Pegasus Keramik Terbaik".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Azdanal dkk. Menjelaskan bahwa berdasarkan judul artikel penelitian, terkait hal tersebut penelitian menggunakan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersifat analitis, terencana, dan terorganisir dengan baik. Penelitian dari penemuan awal hingga konsep penelitian dengan misi untuk mempelajari populasi atau contoh tertentu. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak PC yaitu program SmartPLS (Partial Least Square) tipe 3.0 sebagai alat pengolah informasi untuk menguji asumsi dan informasi yang ada. Karena SmartPLS (Partial Least Square) adalah alat analisis berbasis bootstrap, asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. SmartPLS tidak memiliki skala gambar minimum untuk ilustrasi penelitian, tidak hanya soal normalitas. Ada 3 langkah untuk analisis SmartPLS, berikut rinciannya :

1. Analisis Outer Model

2. Analisis Inner
3. Model Evaluasi Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Analisis Penelitian

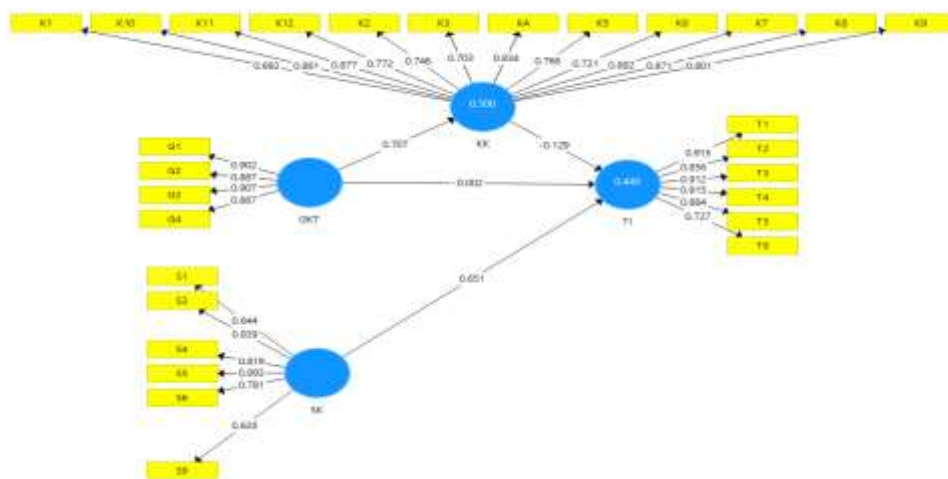
Dalam penelitian ini, metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan sebagai alat analisis melalui program SmartPLS 3.0

Merancang *Path Outer Model*

Rancangan *Path Outer Model* berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Desain jalur/rute penelitian ini mampu secara visualisasi dalam gambar berikut :

Gambar 1 *Path Outer Model*

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2022)



Uji Validitas

a. *Convergent validity*

Suatu indikator penelitian akan secara dianggap valid/sah ketika mempunyai nilai outer loading diatas 0,7 disetiap instrumentnya. Namun, nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Apabila nilai outer loading < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 2 *Outer Loadings*

variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Validitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT1	0.902	Valid
	GKT2	0.887	Valid
	GKT3	0.907	Valid
	GKT4	0.887	Valid
Stres Kerja	SK1	0.644	Valid
	SK2	0.839	Valid
	SK4	0.819	Valid
	SK5	0.893	Valid
	SK6	0.781	Valid
	SK9	0.635	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.692	Valid
	KK2	0.861	Valid
	KK3	0.877	Valid
	KK4	0.772	Valid
	KK5	0.746	Valid
	KK6	0.703	Valid
	KK7	0.834	Valid
	KK8	0.766	Valid
	KK9	0.721	Valid
	KK10	0.882	Valid
	KK11	0.871	Valid
	KK12	0.801	Valid
Turnover Intention	TI1	0.915	Valid
	TI2	0.856	Valid
	TI3	0.912	Valid
	TI4	0.915	Valid
	TI5	0.884	Valid
	TI6	0.727	Valid
Turnover Intention			

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Komponen keseluruhan indikator sudah memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5 seperti terlihat pada tabel data 1 diatas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya.

b. Discriminant Validity

Nilai lintas susun yang dikenal sebagai nilai legitimasi deskriminan digunakan untuk menentukan apakah suatu bangunan memiliki diskriminan yang memadai. Validitas diskriminan ditunjukkan dengan kuadrat dari *Value of Average Variance Extracted* (AVE). Nilai korelasi dianggap tidak valid jika nilai AVE kurang dari 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019), sedangkan validitas diskriminan atau nilai korelasi dianggap tercapai atau valid jika AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 3 *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,803
Stres Kerja	0,600
<i>Turnover Intention</i>	0,758
Kepuasan Kerja	0,635

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach dan reliabilitas komposit adalah dua metode yang digunakan untuk menilai reliabilitas eksperimental. *Alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit dari sistem elastis keduanya harus lebih besar dari 0,6 agar dapat dianggap andal (Ghozali, 2015; Wardoyo dan Laksono, 2019).

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,942	Reliabel
Stres Kerja	0,899	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,949	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,954	Reliabel

Sumber : output smartpls 3.0, data primer diolah (2023)

Dari grafik 3 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,7. Hal ini menjamin bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan memenuhi persyaratan reliabilitas. Keandalan eksperimen juga meningkat ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi. Berikut ini adalah daftar hasil studi reliabilitas *Cronbachs Alfa*.

Tabel 4 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,918	Reliabel
Stres Kerja	0,865	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,935	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,947	Reliabel

Sumber : output smartpls 3.0, data primer diolah (2023)

Kesimpulan yang dapat ditarik dari tabel 4 sebelumnya adalah bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *alpha cronbach* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian bentuk struktural atau bentuk internal. Analisa bentuk dalam dapat diperkirakan melalui eksperimen atau uji *R-Square* penelitian ini :

Tabel 5 *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,440	0,424

Sumber : output smartpls 3.0, data primer diolah (2023)

Seperti terlihat pada tabel sebelumnya, nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0,440. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh Variabel atau elastis gaya kepemimpinan *transformasional* (X1), kepuasan kerja (Z), dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) berbagai sejumlah 0,440, dengan pemahaman elastis konstruk *turnover intention* dapat dijelaskan oleh elastisitas gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kepuasan kerja, dengan kepuasan elastis

aktivitas menjadi perantara yang elastis antara gaya kepemimpinan dan *turnover intention* karyawan dengan proporsi 44,0 persen. Sebaliknya, kelebihan 56,0 persen dapat diuraikan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Analisis Hipotesis

Eksperimen asumsi dalam penelitian ini dibuktikan dengan tabel koefisien jalur/rute yang digunakan untuk menentukan apakah suatu asumsi dapat diperoleh atau ditolak. Koefisien jalur berbentuk 5 Persen, $t = 1,96$. Jika t-statistik lebih besar dari 1,96, atau jika H_0 ditolak dan diperoleh H_a , maka asumsi dianggap signifikan. Bagan koefisien untuk jalur penelitian ini terlihat seperti ini :

Tabel 6 *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> -> <i>Turnover Intention</i>	-0,002	-0,004	0,112	0,014	0,989
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,651	0,657	0,062	10,446	0,000
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0,129	-0,119	0,104	1,237	0,217
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> -> Kepuasan Kerja	0,707	0,722	0,061	11,564	0,000

Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) -> *Turnover intention* memiliki nilai 0.014 yang berarti tidak signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel stres kerja (X2) -> *turnover intention* memiliki nilai 10.446 yang berarti signifikan (t tabel signifikasikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho2 ditolak Ha2 diterima.

Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X1) -> kepuasan kerja memiliki nilai 11.564 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1.96) atau dapat dinyatakan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel kepuasan kerja (Z) -> *turnover intention* memiliki nilai 1.237 yang berarti tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho4 diterima dan Ha4 ditolak.

Untuk menguji hipotesa antara variabel gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja, maka dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0.091	-0.084	0.076	1.195	0.233

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X1) -> kepuasan kerja -> *turnover intention* memiliki nilai 1.195 yang berarti tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan H05 diterima dan Ha5 ditolak.

Implikasi Hasil Penelitian Untuk Teoritis

Berikut adalah kesimpulan akhir yang ditarik dari setiap hipotesis yang diuji dan data yang diolah oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 :

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan *transformasional* yaitu sebesar 0.014 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik $\rightarrow 1,96$ ($0.014 < 1,96$), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan *transformasional* tidak berpengaruh pada *turnover intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Ade Imam Suhakim, Yuan Badrianto (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformasional* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dimana gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak terhadap turnover intention di kehidupan bekerja mereka.
2. Hasil dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik $> 1,96$ ($10,446 > 1,96$), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Stres Kerja berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang.
3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 1,237 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($1,237 < 1,96$), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention* pada PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan *transformasional* yaitu sebesar 11,564 dan dinyatakan signifikan karena

nilai t-statistik $> 1,96$ ($11,564 > 1,96$), maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa adanya gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *transformasional* (X_1) sebelum dimediasi oleh Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang. Dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 0,014. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 5 setelah dimediasi oleh Kepuasan Kerja yaitu sebesar 1,95 ($1,95 < 1,96$), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat diartikan bahwa nilai yang pengaruh langsung yaitu sebesar 0,014 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 1,95 yang berarti variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memperlemah variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis sebelumnya dan memiliki misi atau tujuan tentang penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan karyawan di PT dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *transformasional* dan stres kerja PT. Pegasus Keramik Terbaik dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan *Transformasional* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang, hal ini disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* karyawan yang terpenuhi.
2. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang membuat karyawan berpengaruh dengan dengan Stres Kerja, semakin meningkatnya Stres Kerja maka akan berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang, dimana semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja.

4. Gaya Kepemimpinan *Transformasional* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang, dimana semakin baik perilaku kepemimpinan maka akan semakin baik rasa kepuasan kerja yang dialami karyawan.
5. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi berperan memperlemah Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang secara negatif, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan *transformasional* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pegasus Keramik Terbaik di wilayah Cikarang dan dengan adanya Kepuasan Kerja, sehingga nilai signifikansi berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Imam Suhakim, Yuan Badrianto (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
<https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/995>
- Asiyah. (2019). Improving organizational behavior for teachers and education resources. *Edukasia Multikultura*, 1, 49–54.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>.
- Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). <https://www.neliti.com/id/publications/87424/>
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.