

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *RESIGNATION INTENT* PADA PERUSAHAAN F&D DI KOTA BATAM YANG DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION*

Dhita Hafizha Asri¹; Venny Angelin²; Nanda Farah Dewi³; Sarfilianty Anggiani⁴

Program Doktoral Strategik Managemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti^{1,3}; Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam²; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti⁴

Email : dhita.hafizha2020@gmail.com¹; 2141086.venny@uib.ac.id²;
faradewinanda@gmail.com³; sarfilianty@trisakti.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi intensi untuk pindah kerja (*turnover intention*) menggunakan pendekatan survei dan kuantitatif. Berdasarkan tinjauan literatur, ditemukan bahwa *transformational leadership*, *organization citizenship behavior*, *work stress*, dan *career fulfillment* memiliki dampak terhadap *desire to quit*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *work stress* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, sementara *organization citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. *Career fulfillment* berfungsi sebagai mediator antara *transformational leadership*, *organization citizenship behavior*, dan *work stress* dengan *resignation intent*. Hasil pengujian hipotesis menegaskan bahwa *career fulfillment* secara signifikan memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa perhatian terhadap faktor-faktor tersebut sangat penting bagi organisasi dalam mengelola *resignation intent* karyawan.

Kata Kunci : *Resignation intent*; *Transformational Leadership*; *Organization Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This research analyzes the variables that influence resignation intent using a survey and quantitative approach. Centered around a theoretical review, it was found that transformational leadership, structural citizenship behavior, work stress, and career fulfillment have an impact on turnover intention. Research findings show that transformational leadership and work stress have a notable effect on job satisfaction, while structural citizenship behavior does not have a notable effect. Career fulfillment functions as a mediator between transformational leadership, structural citizenship behavior, and work stress and turnover intention. The results of hypothesis testing confirm that career fulfillment significantly mediates the connection between these factors and turnover intention. The results of this research confirm that attention to these factors is very important for organizations in managing employee turnover intention.

Keywords : *Desire to quit*; *Transformational Leadership*; *Organization Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Kota Batam merupakan kota yang memiliki banyak industri. Diharapkan

dengan banyaknya industri yang ada mampu memberikan kontribusi terhadap pembangunan perekonomian masyarakat Batam khususnya negara Indonesia. Banyaknya jumlah usaha industri yang ada di Kota Batam diharapkan mampu menyerap sumber daya manusia dalam jumlah besar serta menjamin keselamatan, kenyamanan, kesejahteraan dan kesejahteraan kehidupan perekonomian. Namun hal tersebut tidak sepenuhnya bisa dilakukan mengingat betapa sulitnya mencari dan mendapatkan pekerjaan di kota Batam.

Resignation intent merupakan sebuah masalah yang menantang bagi baik organisasi maupun penyedia layanan tenaga kerja itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh dampaknya yang signifikan terhadap operasional organisasi, yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Ada beberapa tanda yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat perputaran karyawan, seperti peningkatan absensi, kurangnya motivasi, pelanggaran aturan kerja yang lebih sering terjadi, dan peningkatan keluhan terhadap manajemen (Johan et al., 2020).

Resignation intent dipengaruhi oleh beberapa faktor. Rinaldi dan Ramli (2023) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *desire to quit*. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan melihat pekerjaan sebagai peluang untuk mengembangkan diri dan menyampaikan ide-ide, bukan sekadar sebagai tugas rutin. Mereka cenderung bekerja dengan rasa bahagia dan merasa nyaman. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan memiliki SDM yang kompeten, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuannya. Namun, hal tersebut dapat menjadi sulit jika anggota organisasi kurang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *desire to quit* yakni Susanti et al. (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap *desire to quit*. Studi yang dilakukan oleh Saira (2020) menguji peran mediasi dari pemberdayaan psikologis dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, OCB, dan niat berpindah. Hasil penelitian yang dipublikasikan oleh Saira et al. (2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan melalui promosi pengambilan keputusan partisipatif, yang pada

gilirannya mendorong karyawan untuk memahami proses organisasi dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selain *transformational leadership* dan *organization citizenship behavior*, *work stress* turut berpengaruh terhadap *desire to quit*. Stres kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi keinginan untuk pindah. Stres merupakan kondisi umum yang dialami individu akibat tekanan atau ancaman (Putra et al., 2022). Ketika mengalami stres, karyawan cenderung mencari solusi untuk keluar dari situasi tersebut.

Tingkat stres kerja dapat meningkat karena jumlah jam kerja yang diberikan kepada karyawan. Biasanya, karyawan diharapkan untuk bekerja delapan jam dalam sehari. Namun, terkadang atasan memberikan tugas tambahan di luar jam kerja yang telah ditentukan, bahkan hingga dua jam setelah jam operasional. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima juga menjadi faktor penyebab stres kerja, karena karyawan merasa tidak dihargai oleh atasan (Wahyuni et al., 2023).

Sementara itu, *career fulfillment* turut ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *resignation intent* (Nasution et al., 2022). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, penelitian ini dilakukan untuk menguji *transformational leadership*, *organization citizenship behavior*, dan *work stress* dan pengaruhnya terhadap *resignation intent* melalui mediasi *job satisfaction*.

Rumusan Masalah

1. Mungkinkah terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap *Resignation intent*
2. Mungkinkah terdapat pengaruh Work Stress terhadap *Resignation intent*
3. Mungkinkah terdapat pengaruh *Structural Citizenship Behavior* terhadap *Resignation intent*
4. Mungkinkah terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap *Resignation intent* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*
5. Mungkinkah terdapat pengaruh Work Stress terhadap *Resignation intent* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*
6. Mungkinkah terdapat pengaruh *Structural Citizenship Behavior* terhadap *Resignation intent* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*
7. Mungkinkah terdapat pengaruh *Career fulfillment* terhadap *Resignation intent*

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh Transformational Leadership terhadap *Resignation intent*
2. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh Work Stress terhadap *Resignation intent*
3. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh *Structural Citizenship Behavior* terhadap *Resignation intent*
4. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh positif Transformational Leadership terhadap *Resignation intent* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*
5. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh Work Stress terhadap *Resignation intent* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*
6. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh *Structural Citizenship Behavior* terhadap *Resignation intent* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*
7. Untuk mengetahui mungkinkah ada pengaruh *Career fulfillment* terhadap *Resignation intent*

KAJIAN LITERATUR

Transformational Leadership

Menurut Wutun dalam Sinaga et al. (2021), kepemimpinan transformasional mendasarkan konsepnya pada karya Bass. Konsep Bass merupakan salah satu paradigma kepemimpinan yang memungkinkan penjelasan yang lebih rinci atau tepat dalam menggambarkan pola perilaku seorang pemimpin yang dapat diamati, dan juga mampu menampung pola perilaku dari berbagai teori kepemimpinan lainnya. Wutun juga menyatakan bahwa pemimpin selalu berupaya untuk menggerakkan dan meningkatkan kebutuhan yang melampaui kepentingan pribadi serta berkomitmen untuk mengarahkan perubahan tersebut menuju kebaikan umum.

Organization Citizenship Behavior

Structural Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan salah satu bidang studi dalam ilmu perilaku organisasi. Penelitian dasar menunjukkan bahwa karyawan terlibat dalam OCB sebagai tanggapan terhadap tindakan organisasi (Luthan dalam Ali et al., 2022)). OCB adalah perilaku yang dipilih secara individu dan diinisiasi secara sukarela, tidak terkait dengan sistem penghargaan formal dalam organisasi, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi.

Work Stress

Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisiknya. Orang yang mengalami stres cenderung merasa cemas dan khawatir secara kronis. Stres menciptakan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikis yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan seorang karyawan. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja (Makkira et al., 2022).

Job Satisfaction

Career fulfillment atau kepuasan kerja adalah elemen kunci dalam mencapai kinerja kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dengan pencapaiannya, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Akibatnya, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan mencapai tingkat yang optimal. Kepuasan kerja merujuk pada pandangan atau perasaan individu terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Riyadi, 2023). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Resignation Intent

Resignation intent atau intensi untuk pindah kerja merupakan permasalahan dalam dunia bisnis, namun jika dikelola dengan tepat dan rasional, hal tersebut dapat menjadi suatu keuntungan. Secara alami, ada berbagai faktor yang berperan dalam meningkatkan intensi untuk pindah kerja, seperti tingkat stres di tempat kerja, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, etika kepemimpinan, efektivitas pemimpin, kepemimpinan yang mendorong pemberdayaan, pemberdayaan, dan tingkat keterlibatan karyawan (Fauzi et al., 2019).

Hipotesis

Hubungan Transformational Leadership dengan resignation intent

Transformational leadership memegang peranan krusial dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja di antara anggota tim (Putra et al., 2022). Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota

tim, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang inspiratif (Makkira et al., 2022). Melalui komunikasi yang terbuka, dukungan, dan pemodelan perilaku yang positif, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang membangkitkan semangat dan memperkuat keterlibatan anggota tim (Rinaldi & Ramli, 2023). Dengan demikian, anggota tim merasa dihargai, diperhatikan, dan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat memutuskan untuk tetap bertahan dalam perusahaannya (Fauzi et al., 2019). Menurut penelitian oleh Sinaga et al. (2021), dukungan yang kuat dari pemimpin transformasional, menyebabkan anggota tim dapat merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga semakin tidak berkemungkinan untuk berpindah kerja.

H1: Transformational Leadership berpengaruh secara positif terhadap resignation intent

Hubungan *Work Stress* dengan *resignation intent*

Work stress secara signifikan berhubungan dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan, atau *desire to quit* di antara karyawan (Handayani & Dulay, 2021). Tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat menciptakan beban psikologis dan emosional yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan (Makkira et al., 2022). Ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan dari tuntutan pekerjaan, kurangnya kendali atas pekerjaan mereka, atau ketidakcocokan antara kebutuhan pribadi dan profesional, mereka cenderung merasa tidak puas dan tidak bahagia dengan pekerjaan mereka (Putra et al., 2022). Hal ini dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih cocok atau mengurangi tingkat stres. Selain itu, *work stress* juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang ikatan mereka dengan organisasi dan motivasi mereka untuk tetap tinggal (Wahyuni et al., 2023). Jika karyawan merasa bahwa organisasi tidak mendukung kesejahteraan mereka atau tidak mengakui dampak negatif dari stres kerja, mereka mungkin lebih mungkin untuk mencari peluang di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung (Fauzi et al., 2019).

H2: Work Stress berpengaruh secara positif terhadap resignation intent

Hubungan *Structural Citizenship Behavior* dengan *resignation intent*

Structural Citizenship Behavior (OCB) adalah konsep yang mencakup perilaku sukarela dan ekstra yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas utama mereka (Ali et al., 2022). Hal tersebut termasuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, dan menunjukkan komitmen terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Susanti et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa tingkat OCB yang tinggi dapat berhubungan dengan niat turnover yang rendah di antara karyawan (Makkira et al., 2022). Ketika karyawan secara konsisten menunjukkan perilaku yang melebihi harapan dalam mendukung organisasi dan rekan-rekan mereka, mereka cenderung merasa lebih terikat dan terhubung secara emosional dengan organisasi tersebut (Nasution et al., 2022). Selain itu, karyawan yang aktif dalam OCB mungkin merasakan manfaat sosial dan emosional dari koneksi dengan rekan kerja dan organisasi, yang dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (Saira, 2020).

H3: Structural Citizenship Behavior berpengaruh secara positif terhadap resignation intent

Pengaruh Mediasi *Career fulfillment* dalam Hubungan *Transformative Leadership* dengan *resignation intent*

Transformative leadership, dengan fokusnya pada memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan anggota tim, cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja (Putra et al., 2022). Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini mendorong karyawan untuk merasa dihargai, terlibat, dan memiliki peran yang bermakna dalam mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, karyawan cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ali et al., 2022; Rinaldi & Ramli, 2023). *Job satisfaction*, pada gilirannya, memiliki dampak langsung pada niat untuk meninggalkan pekerjaan atau *resignation intent* (Makkira et al., 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Fauzi et al., 2019).

H4: Terdapat pengaruh positif Transformational Leadership Terhadap Resignation intent yang Dimediasi oleh Job Satisfaction

Pengaruh Mediasi *Career fulfillment* dalam Hubungan *Work Stress* dengan *resignation intent*

Pada saat karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, baik dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan, atau ketidakseimbangan antara kebutuhan pribadi dan profesional, ini dapat merusak kepuasan kerja mereka (Fauzi et al., 2019; Handayani & Dulay, 2021). Stres kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja karena menghasilkan ketidaknyamanan fisik dan psikologis, serta menimbulkan perasaan tidak bahagia dan tidak puas terhadap pekerjaan (Makkira et al., 2022). Penelitian telah menunjukkan bahwa *career fulfillment* dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Putra et al., 2022). Ketika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka sebagai akibat dari stres yang mereka alami, mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi (Wahyuni et al., 2023).

H5: Terdapat pengaruh Work Stress Terhadap Resignation intent yang Dimediasi oleh Job Satisfaction

Pengaruh Mediasi *Career fulfillment* dalam Hubungan *Structural Citizenship Behavior* dengan *resignation intent*

Structural citizenship behavior (OCB) mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas utama mereka, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, dan menunjukkan komitmen terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Ali et al., 2022; Makkira et al., 2022). Karyawan yang secara konsisten menunjukkan OCB cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasakan manfaat sosial dan emosional dari koneksi dengan rekan kerja dan organisasi, serta merasa dihargai karena kontribusi mereka yang berlebihan (Nasution et al., 2022; Saira, 2020). Penelitian juga menunjukkan bahwa *career fulfillment* berkaitan negatif dengan *desire to quit* dimana menandakan bahwa semakin tinggi *job satisfaction*, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Susanti et al., 2020).

H6: Terdapat pengaruh Structural Citizenship Behavior Terhadap Resignation intent yang Dimediasi oleh Job Satisfaction

Hubungan *Career fulfillment* dengan *resignation intent*

Pada saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Susanti et al., 2020; Saira, 2020). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi di lingkungan kerja mereka, termasuk aspek seperti kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Riyadi, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang secara langsung berkorelasi dengan tingkat *resignation intent* yang lebih rendah (Makkira et al., 2022). Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin mencari peluang di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih memuaskan (Rinaldi & Ramli, 2023).

H7: Career fulfillment berpengaruh secara signifikan terhadap resignation intent

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang tujuannya untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership*, *organization citizenship behavior*, dan *work stress* dan pengaruhnya terhadap *resignation intent* melalui mediasi *job satisfaction*. Penelitian ini diperuntukkan untuk pengembangan teori, khususnya terkait pemanfaatan di lingkungan akademis. Dalam konteks ini, peneliti menggunakan teknik kausal komparatif sesuai dengan pendekatan hubungan sebab akibat yang terbentuk pada variabel-variabel penelitian.

Populasi yang diangkat dalam penelitian ini berupa karyawan perusahaan sektor F&B yang bertempat di Kota Batam. Penelitian ini memanfaatkan kuisisioner sebagai media untuk pengumpulan data dalam bentuk survei kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yakni berupa pemilihan sampel yang didasari pertimbangan dan kriteria tertentu yang diperhatikan peneliti, dimana peneliti membagikan kuisisioner, dengan mengangkat item pertanyaan sejumlah 30 butir, Item tersebut mengandung 6 item *transformational leadership* menurut (Makkira et al., 2022), yang tersusun dari indikator: (1) pemimpin memberikan motivasi; (2) perilaku pemimpin; (3) pemimpin memberikan petunjuk; (4) semangat pemimpin; (5) perhatian pemimpin; serta (6) kemampuan pemimpin menciptakan solusi.

Berkaitan dengan variabel *work stress*, terdapat 6 item menurut (Wahyuni et al., 2023), yakni (1) kebutuhan berkonsentrasi; (2) merasa terabaikan; (3) frekuensi pujian; (4) kurangnya waktu penyelesaian pekerjaan; (5) risiko pekerjaan; serta (6) tanggungjawab pekerjaan. Untuk variabel *structural citizenship behavior*, terdapat 6 item menurut (Saira, 2020), yakni (1) kesediaan membantu rekan kerja; (2) kesediaan memberikan bantuan; (3) kesediaan penggantian tugas; (4) kesediaan bekerja melebihi waktu; (5) kesediaan meluangkan waktu; serta (6) kesediaan memberikan bantuan kepada pegawai baru. Sementara itu, untuk variabel *job satisfaction*, terdapat 6 item menurut (Susanti et al., 2020), yakni (1) kepuasan menjalani pekerjaan; (2) kepuasan dengan gaji yang diberikan; (3) kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan; (4) kesesuaian gaji dengan beban kerja; (5) kompensasi yang diberikan; serta (6) fasilitas dan peralatan kerja. Sedangkan untuk variabel *desire to quit* terdapat 6 item menurut (Saira, 2020), yakni (1) perasaan kurang puas dengan pekerjaan; (2) niat untuk keluar dari tempat kerja; (3) niat untuk memperoleh profesi lainnya; (4) pencarian lowongan pekerjaan di tempat lain; (5) perolehan pekerjaan di tempat lain; serta (6) niat pindah kerja. Seluruh item kuesioner menggunakan skala Likert yang ada pada rentang 1-5, yakni dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Dalam hal ini, peneliti mengangkat sampel sebanyak 269 orang responden karyawan perusahaan F&B di Kota Batam, . Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistika deskriptif dan inferensial menggunakan program SMART-PLS. Pengujian SEM-PLS (*Structural Equation Modeling*) digunakan dalam penelitian ini, yang adalah sebuah teknik statistika yang digunakan untuk menguji model statistik dalam bentuk hubungan sebab-akibat (Furadantin, 2018). Metode ini memungkinkan pengamatan dan analisis menyeluruh terhadap model struktural dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Dari 269 sampel yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti menyelenggarakan pengujian atas kategori responden mencakup jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir, sebagaimana pengungkapannya di bawah.

Atas pembagian hasil kuesionernya, dapat ditarik interpretasi bahwa dari segi jenis kelamin, mayoritas responden atau sebanyak 146 orang berjenis kelamin

perempuan, dimana mengandung persentase 54,3% dari total responden, sementara terdapat 123 orang atau 45,7% responden laki-laki. Dari segi usia, mayoritas responden atau sebanyak 153 orang (56,9%) berusia antara 20-30 tahun, diikuti dengan 32,7% responden berusia 30-40 tahun, 6,9% responden usianya dibawah 20 tahun, serta 3,7% sisanya diatas 40 tahun. Terkait pekerjaannya, kelompok responden terbanyak adalah pegawai swasta dengan persentase 43,5%, diikuti dengan pegawai negeri 18,2%, wiraswasta 14,5%, wirausaha 9,3%, lainnya 6,7%, pelajar/mahasiswa sebesar 5,9%, dan yang belum bekerja sebesar 1,9%. Terkait lama bekerja, lebih dari setengah responden (50,6%) sudah bekerja antara 2-5 tahun, diikuti dengan responden yang bekerja 6-10 tahun sebesar 34,6%, diatas 10 tahun sebesar 8,2% dan dibawah 1 tahun sebesar 6,7%.

Sementara untuk pendidikan terakhirnya, kelompok responden terbanyak sebanyak 108 orang (40,1%) berpendidikan terakhir S1, diikuti dengan 27,1% responden berpendidikan SMA/SLTA, 22,7% responden D3, dan 7,4% sisanya S2. Untuk pendapatan per bulan, kelompok responden terbanyak berpendapatan antara Rp4.500.000 – Rp6.500.000 dengan persentase 33,8%, diikuti dengan responden yang berpenghasilan dibawah Rp4.500.000 sebanyak 32,3%, berpenghasilan antara Rp6.500.000-Rp10.000.000 sebesar 28,6%, dan 5,2% sisanya berpenghasilan diatas Rp10.000.000 per bulan.

Uji *Outer Model*

Dalam hal ini, peneliti mempergunakan uji *outer loading* dalam mengevaluasi seberapa penting faktor yang ditandai dalam penelitian berkontribusi atas indikator variabel yang terkait. Dalam pengujian kebasahan pertanyaannya, peneliti mengacu pada nilai-nilai *outer load*, dimana pertanyaan dianggap valid jika nilai *outer load*-nya lebih besar dari 0.7. Merujuk gambar di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memperoleh nilai *outer loadings* > 0,7.

Kemudian, terkait pengujian validitas diskriminannya, menyatakan bahwa salah satu pendekatan yang dapat efektif mengevaluasi validitas diskriminatif adalah dengan menggunakan Kriteria Fornell-Lacker. Berdasarkan kriteria ini, nilai Rata-Rata Akar Kuadrat Varians yang Diharapkan (AVE) untuk setiap konstruk harus melebihi korelasi antara konstruk dalam model, sebagai prasyarat untuk memastikan hasil yang memuaskan.

Merujuk tabel 2 validitas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai validitas diskriminan setiap variabel untuk korelasi dirinya sendiri nilainya lebih besar dibandingkan korelasi dengan variabel lain, dan sudah menunjukkan angka diatas 0.7 untuk masing-masing konstruk. Artinya, item pertanyaannya sudah valid secara diskriminan.

Langkah selanjutnya adalah melangsungkan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan teori yang menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan *Composite Reliability* lebih dari 0.7 (Pranata, 2024).

Merujuk data di bawah reliabilitas table 3 dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, dan nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,70, sehingga seluruh variabel reliabel. Selain itu, nilai AVE yang diperoleh lebih dari 0,50.

Merujuk tabel di bawah table 4 model fit, dapat dilihat bahwa terdapat tiga indikator yang *good fit*, satu indikator *poor fit*, dan satu indikator *medium fit*. Dalam melaksanakan pengujian model struktural tanpa mediasinya dipergunakan pengujian *path coefficients*, yakni dipertunjukkan untuk melaksanakan pengujian atas besaran pengaruh yang diberikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung, atau antara variabel yang laten dengan variabel laten lainnya. Ketentuannya, jika nilai *T- statistics* > 1,96, dan nilai $p < 0.05$, maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel yang diteliti (Pranata, 2024).

Dari tabel 5 uji hipotesis di bawah , dapat dilihat bahwa hanya *Organization Citizenship Behavior* yang tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Sementara itu, *Transformational Leadership* dan *Work Stress* berpengaruh signifikan. Adapun *Career fulfillment* berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi dari *Organization Citizenship Behavior*, *Transformational Leadership*, dan *Work Stress* terhadap *Turnoiver Intention*.

Merujuk tabel 6 R Square, dapat dilihat bahwa variabel *Career fulfillment* mempengaruhi *Transformational Leadership*, *Organization Citizenship Behavior*, dan *Work Stress* sebesar 65,6%, sisanya sebanyak 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Sementara itu, variabel *Resignation intent* diketahui mampu mempengaruhi *Career fulfillment* sebesar 64,9%, sisanya sebanyak 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Dari 269 sampel yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti menyelenggarakan pengujian atas kategori responden mencakup jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir. *Transformational Leadership* (X1) dan *Work Stress* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Career fulfillment* (Z). Sementara itu, *Career fulfillment* (Z) mampu memediasi *Transformational Leadership* (X1), *Organization Citizenship Behavior* (X2), dan *Work Stress* (X3) terhadap *Resignation intent* (Y).

SARAN

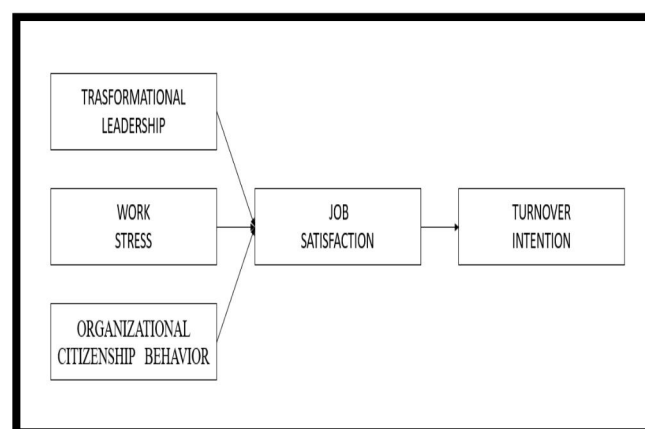
Bagi sebuah organisasi atau perusahaan, disarankan untuk meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional dan mengurangi tingkat stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat telah terbukti di dalam penelitian ini mampu mengurangi intensi untuk pindah kerja. Selain itu, sebuah organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti *organization citizenship behavior* dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Hanafi, M. (2016). Pengaruh penggunaan media sosial facebook terhadap motivasi belajar mahasiswa FISIP Universitas Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1–12.
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, N. I. (2020). Hubungan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 60–66. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.46>
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Nasution, M. A. A., Sunaryo, & Pentana, S. (2022). Pengaruh Organizations Climate dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention PT Perkebunan Sumatera Utara. *JAMEK (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 2(2), 107–122.

- Pranata, S. P. (2024). Digital Literacy, Skills, and Security: Impact on Digital Leadership in Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(3), 775–791.
- Putra, B. M. E., Wibowo, S., & Tohir. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Teller dan Customer Service Di Bank BPD DIY Cabang Senopati. *Call for Paper and National Conference 2022: “Rural Tourism and Creative Economy to Develop Sustainable Wellness,”* 1(1), 1029–1043.
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094. <https://doi.org/http://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i4.1699>
- Riyadi, A. E. A. (2023). Makna Job Satisfaction Bagi Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 443–454. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.569>
- Saira, S., Mansoor, S., & Ali, M. (2020). Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role of psychological empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(1), 130–143. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0189>
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Susanti, R., Hasyim, & Rita, K. (2020). Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>
- Wahyuni, Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

TABEL DAN GAMBAR

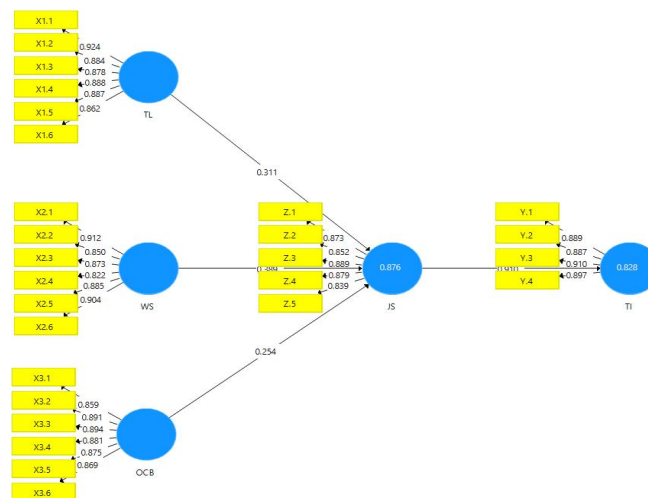


Gambar 1 Model Temuan
Sumber : Penulis (2024)

Tabel 1. Deskriptif Responden

Kriteria	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	123	45,7%
	Perempuan	146	54,3%
Total		269	100,0%
Usia	<20 tahun	18	6,9%
	20-30 tahun	153	56,9%
	30-40 tahun	88	32,7%
	>40 tahun	10	3,7%
Total		269	100,0%
Pekerjaan	Pelajar/Mahasiswa	16	5,9%
	Pegawai Swasta	117	43,5%
	Pegawai Negeri	49	18,2%
	Wirausaha	25	9,3%
	Wiraswasta	39	14,5%
	Belum Bekerja	5	1,9%
	Lainnya	18	6,7%
Total		269	100,0%
Lama Bekerja	<1 tahun	18	6,7%
	2-5 tahun	136	50,6%
	6-10 tahun	93	34,6%
	>10 tahun	22	8,2%
Total		269	100,0%
Pendidikan Terakhir	SMA/SLTA	73	27,1%
	D3	61	22,7%
	S1	108	40,1%
	S2	20	7,4%
Total		269	100,0%
Pendapatan per bulan	<Rp4.500.000	87	32,3%
	Rp4.500.000 – Rp 6.500.000	91	33,8%
	Rp6.500.000 – Rp10.000.000	77	28,6%
	>10.000.000	14	5,2%
Total		269	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2024

Tabel 2. Validitas Diskriminan

Variabel	Job Satisfaction	Organization Citizenship Behavior	Transformational Leadership	Turnover Intention	Work Stress
Job Satisfaction	0.744				
Organization Citizenship Behavior	0.479	0.718			
Transformational Leadership	0.530	0.695	0.713		
Turnover Intention	0.768	0.583	0.643	0.730	
Work Stress	0.759	0.598	0.608	0.809	0.883

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2024

Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Satisfaction	0.723	0.720	0.788	0.554
Organization Citizenship Behavior	0.705	0.704	0.761	0.515
Transformational Leadership	0.714	0.710	0.804	0.508
Turnover Intention	0.705	0.709	0.819	0.533
Work Stress	0.757	0.759	0.838	0.509

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2024

Tabel 4. Model Fit

Indikator	Saturated Model	Cut off Value	Keterangan
SRMR	0.059	< 0,08	Good Fit
d_ ULS	0.778	Mendekati nol	Good Fit
d_ G	0.512	Mendekati nol	Good Fit
Chi-Square	466.890	Diharapkan kecil	Poor Fit
NFI	0.666	> 0.90	Medium Fit

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2024

Tabel 5. Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Career fulfillment -> Turnover Intention	0.586	0.581	0.116	4.034	0.000
Organization Citizenship Behavior -> Job Satisfaction	0.104	0.111	0.078	1.223	0.156
Transformational Leadership ->	0.250	0.248	0.113	2.562	0.017

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction					
Work Stress -> Job Satisfaction	0.809	0.807	0.043	7.548	0.000

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2024

Tabel 6. R Square

Variabel Dependen	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction	0.661	0.656
Turnover Intention	0.652	0.649

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2024