

Pengaruh *Career Growth Opportunities*, *Perceived Organizational Support*, dan *Transformational Leadership* terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Operasional PT LRT Jakarta)

Dheo Twin Stine Riyanmeila¹⁾ ; Setyo Riyanto²⁾

¹⁾dheotwin5@gmail.com (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)

²⁾setyo.riyanto@mercubuana.ac.id (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)

Article Info:

Keywords:

Keyword 1 ; *Career Growth Opportunities*;
Keyword 2 ; *Perceived Organizational Support*;
Keyword 3 ; *Transformational Leadership*;
Keyword 4 ; *Turnover Intention*;
Keyword 5 ; *Job Satisfaction*;

Article History:

Received : October 12, 2024
Revised : February 12, 2025
Accepted : March 1, 2025

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i1.23586>

Abstract

This study aims to analyze the relationship between Career Growth Opportunities, Perceived Organizational Support, and Transformational Leadership on Employee Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Operational Employees of PT LRT Jakarta). The sample used was 56 respondents. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. Methods of data analysis using Partial Least Square. This study proves that Career Growth Opportunities have a negative and not significant relationship to Turnover Intention, Perceived Organizational Support has a positive and not significant relationship to Turnover Intention, Transformational Leadership has a negative and significant relationship to Turnover Intention, Career Growth Opportunities have a positive and not significant relationship to Job Satisfaction, Perceived Organizational Support has a positive and significant relationship to Job Satisfaction, Transformational Leadership has a positive and insignificant relationship to Job Satisfaction, Job Satisfaction has a negative and not significant relationship to Turnover Intention, Career Growth Opportunities has a negative and not significant relationship to Turnover Intention through Job Satisfaction, Perceived Organizational Support has a negative and insignificant relationship to Turnover Intention through Job Satisfaction, also Transformational Leadership has a negative and insignificant relationship to Turnover Intention through Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Career Growth Opportunities*, *Perceived Organizational Support*, dan *Transformational Leadership* terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Operasional PT LRT Jakarta). Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 56 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa *Career Growth Opportunities* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Transformational Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Career Growth Opportunities* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Career Growth*

Riyanmeila, D.T.S., & Riyanto, S., (2025). Pengaruh *Career Growth Opportunities*, *Perceived Organizational Support*, dan *Transformational Leadership* terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Operasional PT LRT Jakarta). JFM : Journal of Fundamental Management 5(1), 54-67. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i1.23586>

Opportunities berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*, *Transformational Leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*.

PENDAHULUAN

Salah satu aset penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia. Ardana dkk. (2012) dalam Dwiyantri, Wimba, dan Sanjaya (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar memiliki kualifikasi yang baik, sehingga tidak memiliki keinginan untuk pindah meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Sesuai dengan pendapat Li & Jones (2012) dalam Sammuel & Tanoto (2022), bahwa dampak dari *turnover intention* pada karyawan sendiri dapat menghasilkan moral staf yang rendah, kerugian pada individu dan perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan biaya yang dikeluarkan perusahaan apabila karyawan sampai meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, tingkat *turnover intention* juga merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, salah satunya adalah PT LRT Jakarta.

Tabel 1. Turnover Rate Karyawan PT LRT Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan (Awal Tahun)	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate
2020	275	18	7,4 %
2021	259	9	3,6 %
2022	262	17	6,49 %

Sumber : data sekunder PT LRT Jakarta (2022)

Tabel diatas berisi data *Turnover Rate* Karyawan PT LRT Jakarta di tahun 2020 hingga 2022. Menurut Gallup seorang ahli dari Perusahaan Konsultasi Manajemen Kinerja, menyatakan bahwa nilai *turnover* yang ideal untuk perusahaan tidak lebih dari 10%. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa tingkat *Turnover Intention* karyawan PT LRT Jakarta selama tiga tahun terakhir masih berada dalam klasifikasi normal. Kemudian, data tersebut dibandingkan dengan hasil pra-survei kuesioner yang dilakukan peneliti. Berikut adalah hasil pra-survei karyawan operasional PT LRT Jakarta:

Tabel 2. Pra-survei Kuesioner

No.	Variabel	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Kenyamana Kerja	Saya merasa nyaman bekerja di PT LRT Jakarta dengan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	2	16	8	2	2	30
2.	Kepuasan Kerja	Saya merasa puas bekerja di PT LRT Jakarta dengan segala dukungan yang diberikan perusahaan kepada saya.	2	8	11	7	2	30
3.	Employee Engagement	Saya ingin bekerja lebih lama di PT LRT Jakarta untuk masa depan saya.	5	9	8	5	3	30

Sumber : data olahan *google form* (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 60% karyawan merasa nyaman bekerja di PT LRT Jakarta, akan tetapi 66,67% karyawan merasa kurang puas hingga tidak puas terhadap dukungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja. Sehingga, hal tersebut secara tidak langsung menimbulkan sebanyak 53,33% karyawan merasa kurang setuju hingga tidak setuju untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Yang mana, hal ini menunjukkan bahwa adanya potensi yang cukup besar untuk karyawan berpindah perusahaan atau meningkatnya *Turnover Rate* di tahun-tahun

berikutnya. Selain itu, berdasarkan hasil pra-survei dapat diketahui pula bahwa karyawan operasional PT LRT Jakarta merasa kurang puas atas dukungan kerja yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Yang mana, hal ini juga dapat memicu adanya peningkatan *Turnover Rate* di tahun-tahun berikutnya akibat kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* karyawan yang cukup rendah. Sesuai dengan pendapat seorang ahli yakni Firdaus (2017) dalam Halim & Antolis (2021), bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait tingkat *turnover intention* karyawan, salah satunya adalah penelitian dari Nasir, Hasan, dan Syahnur (2022) yang berjudul “Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2)”. Yang mana, penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Tbk KC Makassar 2. Menurut Zhang (2016) dalam Novita (2021), terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang berpengaruh dengan tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan, diantaranya adalah Budaya dan Sistem Perusahaan, Benefit dan Prospek Perusahaan, Gaji dan Pembayaran, Promosi Jabatan, Relasi Antar Rekan Kerja, Keterlibatan Karyawan, serta Keadilan Organisasi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat diketahui beberapa variabel yang dapat dianalisis pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan diantaranya adalah *Career Growth Opportunities* (faktor promosi jabatan dan prospek perusahaan), *Perceived Organizational Support* (faktor gaji, benefit lain, serta keterlibatan karyawan dalam perusahaan), dan *Transformational Leadership* (faktor budaya dan sistem perusahaan).

KAJIAN PUSTAKA

1. *Turnover Intention*

Menurut Manoppo (2020) dalam Sammuel & Tanoto (2022), *turnover intentions* merupakan bentuk ungkapan yang menggambarkan keadaan atau perasaan seseorang terhadap suatu keputusan untuk berhenti dari perusahaan atau pekerjaan. Dan menurut Siregar (2006) dalam Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022), *turnover intention* adalah niat seseorang untuk berpindah atau dapat didefinisikan juga sebagai “kemungkinan individu” secara tetap untuk meninggalkan organisasi karena beberapa faktor dalam waktu dekat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi.

2. *Career Growth Opportunities*

Career Growth Opportunities menurut McElroy & Weng (2012) dalam Ningrum (2020) merupakan persepsi seseorang tentang peluang untuk mendapatkan peningkatan karir dalam organisasi. Sedangkan, menurut Weng (2018) dalam Amalia & Hadi (2019) *Career Growth Opportunities* berfokus pada pertumbuhan karir organisasi, atau tingkat dimana karyawan mengalami pertumbuhan karir dalam organisasi mereka saat ini. Sehingga, dapat diketahui bahwa *Career Growth Opportunities* merupakan peluang yang mungkin dapat didapatkan oleh karyawan terkait perkembangan karirnya baik dalam jangka waktu tertentu guna kemajuan dalam kehidupan profesional seorang karyawan tersebut.

3. *Perceived Organizational Support*

Menurut Robbins & Judge (2017) dalam penelitian Agustian & Fitria (2020), *Perceived Organizational Support* merupakan suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli akan kesejahteraannya. Sedangkan, menurut Higazee et al. (2016) dalam penelitian Agustian & Fitria (2020), *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan tingkatan dimana karyawan merasa yakin bahwa organisasi menghargai jasa mereka dan peduli terhadap keberadaan mereka yang diwujudkan melalui sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan mereka. Sehingga, dapat diketahui bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan

suatu persepsi maupun keyakinan yang ada dalam diri seorang karyawan tentang komitmen dan kepedulian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut atas segala kontribusi yang telah diberikan untuk keberlangsungan aktivitas bisnis perusahaan tersebut.

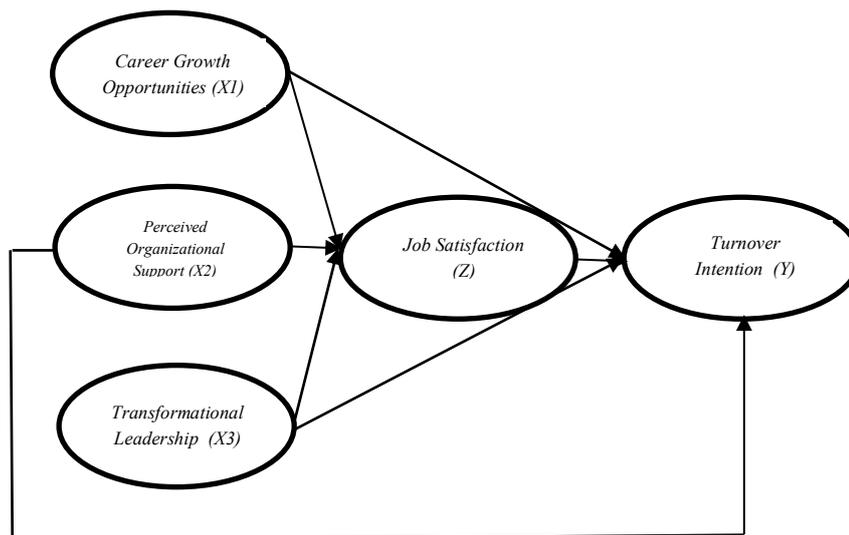
4. Transformational Leadership

Transformational Leadership atau biasa disebut dengan kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2017) dalam Hairudinor, Utomo, dan Humaidi (2020) merupakan pemimpin yang mencurahkan perhatian kepada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut serta mengubah kesadaran pengikut atas suatu persoalan dengan cara baru hingga upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Sedangkan, menurut Bass (2010) dalam Pangestu (2019), kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan dimana para pengikutnya dari seorang karyawan pimpinan transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Sehingga, dapat diketahui bahwa transformasional leadership merupakan kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan budaya yang tercipta hingga menimbulkan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpinnya serta merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

5. Job Satisfaction

Menurut Robbins & Judge (2017) dalam Susanto (2020), kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Sehingga, *job satisfaction* merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena kepuasan kerja yang baik bagi karyawan menjadi salah satu dasar pengambilan keputusan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : data penulis (2023)

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data didapatkan dari hasil survei kuesioner online dalam bentuk *google form* melalui platform media sosial WhatsApp kepada sebanyak 56 responden, yang diambil dari teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *Sampling* Jenuh.

Data penelitian tersebut akan dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui SmartPLS. Dalam penelitian ini, hasil analisis dengan kedua teknik analisis tersebut digunakan sebagai dasar pemberian penjelasan terkait pengaruh variabel bebas (*career growth opportunities, perceived organizational support, transformational leadership*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) melalui mediator (*job satisfaction*) serta penjelasan terkait data statistik berupa pengaruh kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Tabel 9. Validitas Konvergen

No.	Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan	AVE	Keterangan				
1.	<i>Career Growth Opportunities</i> (CGO)	CGO 1	0,635	Valid	0,660	Valid				
		CGO 2	0,784	Valid						
		CGO 3	0,822	Valid						
		CGO 8	0,884	Valid						
		CGO 9	0,819	Valid						
		CGO 10	0,903	Valid						
2.	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	POS 1	0,673	Valid	0,549	Valid				
		POS 2	0,640	Valid						
		POS 4	0,712	Valid						
		POS 5	0,791	Valid						
		POS 6	0,829	Valid						
		POS 7	0,832	Valid						
		POS 8	0,690	Valid						
		POS 9	0,767	Valid						
		POS 11	0,790	Valid						
		POS 12	0,729	Valid						
		POS 13	0,566	Valid						
		POS 15	0,825	Valid						
		3.	<i>Transformational Leadership</i> (TL)	TL 1			0,768	Valid	0,619	Valid
				TL 3			0,755	Valid		
TL 4	0,526			Valid						
TL 5	0,828			Valid						
TL 6	0,920			Valid						
TL 7	0,903			Valid						
TL 8	0,852			Valid						
TL 9	0,932			Valid						
TL 10	0,901			Valid						
TL 11	0,922			Valid						
TL 12	0,678			Valid						
TL 13	0,715			Valid						
TL 14	0,818			Valid						
TL 15	0,837			Valid						
TL 16	0,909			Valid						
TL 17	0,825			Valid						
TL 18	0,739			Valid						
TL 19	0,509			Valid						
TL 20	0,580			Valid						
TL 22	0,602			Valid						
4.	<i>Job Satisfaction</i> (JS)			JS 4	0,594	Valid	0,580	Valid		
				JS 5	0,777	Valid				
		JS 6	0,793	Valid						
		JS 8	0,813	Valid						

		JS 9	0,783	Valid		
		JS 10	0,895	Valid		
		JS 11	0,814	Valid		
		JS 12	0,649	Valid		
		JS 13	0,689	Valid		
5.	<i>Turnover Intention (TI)</i>	TI 1	0,915	Valid	0,813	Valid
		TI 2	0,926	Valid		
		TI 3	0,885	Valid		
		TI 4	0,928	Valid		
		TI 5	0,921	Valid		
		TI 6	0,918	Valid		
		TI 7	0,927	Valid		
		TI 8	0,891	Valid		
		TI 9	0,799	Valid		

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Pengujian Validitas Diskriminan

Tabel 10. Fornel-Lacker Criterion

<i>Fornel-Lacker Criterion</i>	CGO	JS	POS	TI	TL
CGO	0,813				
JS	0,679	0,761			
POS	0,711	0,733	0,741		
TI	-0,477	-0,587	-0,501	0,902	
TL	0,476	0,623	0,691	-0,690	0,787

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Tabel 11. Cross Loading

<i>Cross Loading</i>	CGO	JS	POS	TI	TL
CGO_1	0,635	0,368	0,416	-0,457	0,551
CGO_2	0,784	0,453	0,376	-0,110	0,146
CGO_3	0,822	0,533	0,549	-0,335	0,293
CGO_8	0,884	0,615	0,714	-0,469	0,397
CGO_9	0,819	0,569	0,774	-0,343	0,432
CGO_10	0,903	0,690	0,558	-0,500	0,443
POS_1	0,556	0,567	0,673	-0,246	0,300
POS_2	0,668	0,562	0,640	-0,381	0,423
POS_4	0,427	0,451	0,712	-0,009	0,278
POS_5	0,499	0,516	0,791	-0,254	0,417
POS_6	0,714	0,637	0,829	-0,218	0,515
POS_7	0,655	0,628	0,832	-0,270	0,489
POS_8	0,567	0,342	0,690	-0,569	0,660
POS_9	0,486	0,442	0,767	-0,598	0,692
POS_11	0,422	0,546	0,790	-0,478	0,675
POS_12	0,423	0,618	0,729	-0,566	0,551
POS_13	0,559	0,569	0,566	-0,105	0,112
POS_15	0,371	0,576	0,825	-0,460	0,778
TL_1	0,375	0,533	0,520	-0,461	0,768
TL_3	0,287	0,390	0,395	-0,527	0,755
TL_4	-0,016	0,306	0,248	-0,439	0,526
TL_5	0,310	0,542	0,523	-0,635	0,828
TL_6	0,351	0,582	0,559	-0,614	0,920
TL_7	0,493	0,602	0,738	-0,623	0,903
TL_8	0,403	0,463	0,544	-0,520	0,852
TL_9	0,429	0,578	0,666	-0,609	0,932

TL 10	0,440	0,532	0,579	-0,610	0,901
TL 11	0,415	0,588	0,676	-0,634	0,922
TL 12	0,497	0,476	0,490	-0,724	0,678
TL 13	0,292	0,128	0,267	-0,525	0,715
TL 14	0,278	0,461	0,534	-0,534	0,818
TL 15	0,311	0,394	0,534	-0,500	0,837
TL 16	0,364	0,548	0,633	-0,577	0,909
TL 17	0,267	0,426	0,635	-0,528	0,825
TL 18	0,345	0,486	0,496	-0,605	0,739
TL 19	0,384	0,246	0,452	-0,438	0,509
TL 20	0,568	0,696	0,625	-0,280	0,580
TL 22	0,604	0,560	0,545	-0,278	0,602
JS 4	0,581	0,594	0,347	-0,017	0,162
JS 5	0,554	0,777	0,441	-0,396	0,248
JS 6	0,474	0,793	0,479	-0,294	0,298
JS 8	0,448	0,813	0,600	-0,353	0,335
JS 9	0,593	0,783	0,429	-0,513	0,360
JS 10	0,693	0,895	0,622	-0,558	0,401
JS 11	0,529	0,814	0,597	-0,297	0,387
JS 12	0,417	0,649	0,606	-0,604	0,846
JS 13	0,402	0,689	0,704	-0,602	0,812
TI 1	-0,514	-0,573	-0,538	0,915	-0,712
TI 2	-0,410	-0,545	-0,532	0,926	-0,629
TI 3	-0,404	-0,456	-0,479	0,885	-0,596
TI 4	-0,413	-0,493	-0,416	0,928	-0,648
TI 5	-0,403	-0,438	-0,285	0,921	-0,511
TI 6	-0,377	-0,525	-0,370	0,918	-0,588
TI 7	-0,548	-0,615	-0,605	0,927	-0,678
TI 8	-0,382	-0,572	-0,353	0,891	-0,533
TI 9	-0,386	-0,518	-0,436	0,799	-0,659

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel olah data menggunakan SmartPLS 3.0 tersebut, dapat diketahui bahwa kuesioner telah memenuhi validitas diskriminan, karena nilai *fornell larcker criterion* setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya (dilihat secara vertikal). Selain itu, nilai *cross loading* setiap konstruk lebih tinggi dari konstruk lainnya (dilihat secara horizontal).

Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SmartPLS 3.0 di bawah ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel atau dapat dijadikan sebagai alat ukur, karena telah memiliki nilai *composite reliability* atau *Cronbach's Alpha* setiap variabelnya lebih besar dari 0,7.

Tabel 12. Nilai Cronbach's Alpha

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Career Growth Opportunities</i>	0,895	Reliabel
2.	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,924	Reliabel
3.	<i>Transformational Leadership</i>	0,965	Reliabel
4.	<i>Job Satisfaction</i>	0,909	Reliabel
5.	<i>Turnover Intention</i>	0,971	Reliabel

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Path Coefficient

Tabel 13. Path Coefficient

Variabel	CGO	POS	TL	JS	TI
CGO				0,195	-0,226
POS				0,465	0,434
TL				0,263	-0,532
JS					-0,241
TI					

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel *Path Coefficient* di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap variabel *job satisfaction* (Z) adalah variabel *perceived organizational support* (X2) yakni sebesar 0,465 dan bernilai positif, yang mana artinya adalah semakin baik *perceived organizational support* di suatu perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan, variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah variabel *transformational leadership* (X3) yakni sebesar 0,532 dan bernilai negatif, yang mana artinya adalah semakin baik *transformational leadership* di suatu perusahaan maka keinginan karyawan berpindah perusahaan akan semakin menurun.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)	Kategori
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	0,643	Moderat
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,268	Lemah

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat diketahui bahwa variabel *career growth opportunities*, *perceived organizational support*, dan *transformational leadership* berpengaruh dengan variabel *job satisfaction* sebesar 64,3% dan selebihnya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu, variabel *career growth opportunities*, *perceived organizational support*, dan *transformational leadership* berpengaruh dengan variabel *turnover intention* sebesar 26,8% dan selebihnya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel *job satisfaction* (Z) berada dalam kategori moderat, karena berada pada rentang nilai 0,33 – 0,67. Sedangkan, nilai koefisien determinasi dari variabel *turnover intention* (Y) berada dalam kategori lemah menuju moderat, karena bernilai kurang dari 0,33 dan mendekati 0,33. Artinya adalah variabel dependen tidak cukup dominan berpengaruh dengan variabel-variabel independennya dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Nilai *Prediction Relevance* (Q^2)

Berikut adalah hasil perhitungan *prediction relevance* atas model dalam penelitian ini melalui *Blindfolding* pada SmartPLS 3.0 dengan nilai *omission distance* sebesar 6:

Tabel 15. Nilai *Prediction Relevance* (Q^2)

Variabel	Nilai <i>Prediction Relevance</i> (Q^2)	Kategori
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	0,361	Memiliki nilai <i>prediction relevance</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,222	Memiliki nilai <i>prediction relevance</i>

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa model struktural yang digunakan untuk menjelaskan kedua variabel yaitu *job satisfaction* dan *turnover intention* dalam penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan. Yang mana, model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada

dalam data penelitian, karena nilai dari Q^2 lebih besar dari 0, sehingga penelitian dinyatakan layak serta dapat melakukan tahap uji hipotesis.

Nilai *Goodness of Fit* (GoF)

Nilai AVE akhir $X_1 = 0,606$, $X_2 = 0,567$, $X_3 = 0,623$, $Z = 0,611$, dan $Y = 0,793$.

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata AVE} &= (0,606 + 0,567 + 0,623 + 0,611 + 0,793) / 5 \\ &= 3,2 / 5 \\ &= 0,64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata } R^2 &= (0,361 + 0,222) / 2 \\ &= 0,583 / 2 \\ &= 0,2915 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= \sqrt{0,64 \times 0,2915} \\ &= \sqrt{0,18656} \\ &= 0,4319 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan GoF diatas, dapat diketahui bahwa nilai GoF model penelitian ini sebesar 0,43 dan termasuk dalam kategori besar, karena memiliki nilai lebih besar dari 0,38. Sehingga, model penelitian ini telah sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian atau telah memiliki ketepatan yang baik pada frekuensi yang diobservasi dengan frekuensi yang diharapkan.

Nilai *Effect Size* (F^2)

Tabel 16. Nilai *Effect Size* (F^2)

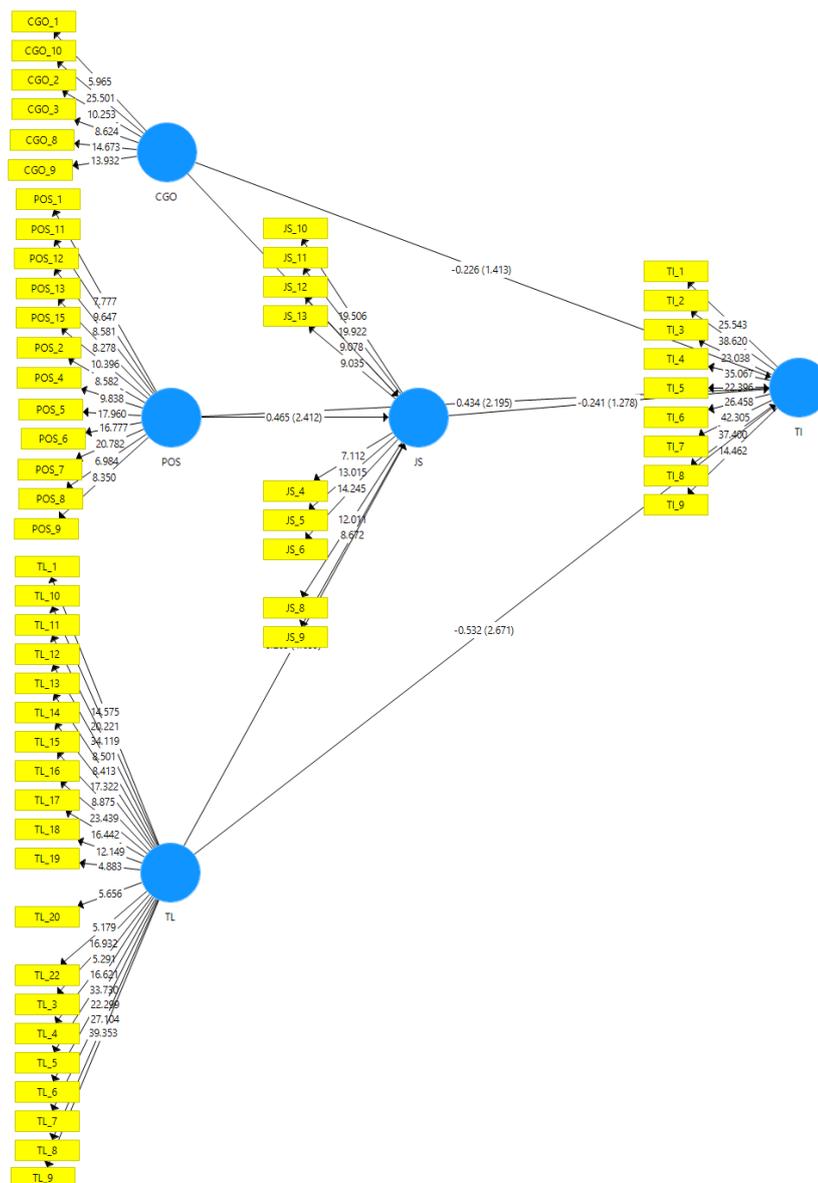
Variabel	CGO	POS	TL	JS	TI
CGO				0,061	0,039
POS				0,234	0,082
TL				0,106	0,195
JS					0,029
TI					

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh kecil atau tidak dominan terhadap variabel Z , variabel X_2 memiliki pengaruh moderat atau sedang terhadap variabel Z , variabel X_3 memiliki pengaruh kecil atau tidak dominan menuju moderat terhadap variabel Z , variabel X_1 memiliki pengaruh kecil atau tidak dominan terhadap variabel Y , variabel X_2 memiliki pengaruh kecil atau tidak dominan terhadap variabel Y , variabel X_3 memiliki pengaruh moderat atau sedang terhadap variabel Y , dan variabel Z memiliki pengaruh kecil atau tidak dominan terhadap variabel Y . Sehingga, variabel penelitian yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel *Job Satisfaction* (Z) adalah variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) dan variabel penelitian yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah variabel *Transformational Leadership* (X_3).

Hasil Uji Hipotesis

Gambar 2. Model Penelitian



Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Konstruk	Loading Factor	T-Statistik	Keterangan
CGO – TI	-0,273	1,656	H1 Diterima
POS – TI	0,322	1,716	H2 Ditolak
TL – TI	-0,595	3,682	H3 Diterima
CGO – JS	0,195	1,507	H4 Diterima
POS – JS	0,465	2,412	H5 Diterima
TL – JS	0,263	1,659	H6 Diterima
JS – TI	-0,241	1,278	H7 Diterima
CGO – JS – TI	-0,047	0,920	H8 Diterima
POS – JS – TI	-0,112	0,990	H9 Diterima
TL – JS – TI	-0,063	0,847	H10 Diterima

Sumber : data olahan program SmartPLS (2023)

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Indikator CGO_10 (kepuasan terhadap jenjang karir) paling dominan dalam penelitian ini, karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi. Sedangkan, indikator CGO_1 (kesempatan mengembangkan kemampuan) tidak cukup dominan, karena memiliki nilai *loading factor* terendah.
2. Indikator POS_7 (reward keberhasilan kerja) paling dominan dalam penelitian ini, karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi. Sedangkan, indikator POS_8 (kepedulian perusahaan atas keluhan karyawan) tidak cukup dominan, karena memiliki nilai *loading factor* terendah.
3. Indikator TL_9 (atasan membangkitkan antusiasme kerja) paling dominan dalam penelitian ini, karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi. Sedangkan, indikator TL_19 (kenyamanan lingkungan kerja) tidak cukup dominan, karena memiliki nilai *loading factor* terendah.
4. Indikator JS_11 (kepuasan atas dukungan atasan) paling dominan dalam penelitian ini, karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi. Sedangkan, indikator JS_4 (kepuasan atas kesempatan belajar) tidak cukup dominan, karena memiliki nilai *loading factor* terendah.
5. Indikator TI_7 (kepuasan atas pemberian perusahaan) paling dominan dalam penelitian ini, karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi. Sedangkan, indikator TI_9 (kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik) tidak cukup dominan, karena memiliki nilai *loading factor* terendah.
6. Variabel *Career Growth Opportunities* berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention* dengan *loading factor* sebesar -0,273 dan tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar $1,702 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati & Wahyuningsih (2019), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Career Growth Opportunities* terhadap variabel *Turnover Intention* secara tidak signifikan. Yang mana menunjukkan bahwa faktor pertumbuhan karir yang baik bagi karyawan tidak cukup menarik dibandingkan dengan faktor lain terhadap keinginan untuk berpindah perusahaan.
7. Variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan *loading factor* sebesar 0,322 dan tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar $1,679 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 ditolak. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tambun, Laura, Lukiyana, dan Prakashita (2019) dan pendapat Perryer et al. (2010) dalam Tambun et al. (2019), yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Positif dan tidak signifikannya *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta dapat terjadi, karena kemungkinan karyawan merasakan bahwa organisasi tidak terkait dengan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan tersebut.
8. Variabel *Transformational Leadership* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dengan *loading factor* sebesar -0,595 dan signifikan dengan T-Statistik sebesar $4,113 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 diterima.
9. Variabel *Career Growth Opportunities* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dengan *loading factor* sebesar 0,195 dan tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar $1,479 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lestari, Anandita, dan Mahendri (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*, ditunjukkan dengan hasil Uji-t yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat terjadi, karena dimungkinkan karyawan operasional PT LRT Jakarta merasakan bahwa terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi keputusannya untuk keluar dari perusahaan tersebut.
10. Variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dengan *loading factor* sebesar 0,465 dan signifikan dengan T-Statistik sebesar $2,395 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H5 diterima.
11. Variabel *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dengan *loading factor* sebesar 0,263 dan tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar $1,591 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H6 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Darari & Lutfi (2019), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Transformational Leadership* terhadap variabel *Job Satisfaction* secara tidak signifikan. Yang mana menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional bagi karyawan tidak cukup menarik dibandingkan dengan faktor lain terhadap kepuasannya dalam bekerja.

12. Variabel *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dengan *loading factor* sebesar -0,241 dan tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar $1,336 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H7 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rizqi & Sakinah (2021), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Job Satisfaction* terhadap variabel *Turnover Intention* secara tidak signifikan. Yang mana menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang baik bagi karyawan tidak cukup menarik dibandingkan dengan faktor lain terhadap keinginan untuk berpindah perusahaan.

13. Pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel *Career Growth Opportunities* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction* bernilai negatif dengan nilai *loading factor* sebesar -0,047 serta tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar $0,921 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H8 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Chalyana & Rahardjo (2019) yang menunjukkan bahwa *Career Growth Opportunities* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai mediator, ditunjukkan dengan hasil T-Statistik yang lebih kecil dari 1,96. Hal ini dapat terjadi, karena dimungkinkan karyawan operasional PT LRT Jakarta merasakan bahwa terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dengan keputusannya untuk keluar dari perusahaan tersebut.

14. Pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction* bernilai negatif dengan nilai *loading factor* sebesar -0,112 serta tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar $1,012 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H9 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Huning, Hurt, dan Frieder (2020) dalam Herianto & Yanuar (2021) yang tidak menemukan pengaruh diantara ketiga variabel tersebut. Selain itu, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Herianto & Yanuar (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai mediator. Hal ini dapat terjadi, karena dimungkinkan karyawan operasional PT LRT Jakarta merasakan bahwa terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dengan keputusannya untuk keluar dari perusahaan tersebut.

15. Pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel *Transformational Leadership* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction* bernilai negatif dengan nilai *loading factor* sebesar -0,063 serta tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar $0,891 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H10 diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rizqi & Sakinah (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai mediator, ditunjukkan dengan hasil *Indirect Effect Model Sobel Test*. Hal ini dapat terjadi, karena dimungkinkan karyawan operasional PT LRT Jakarta merasakan bahwa terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi keputusannya untuk keluar dari perusahaan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Career Growth Opportunities* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Transformational Leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Career Growth Opportunities* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Transformational Leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Job Satisfaction* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta, *Career Growth Opportunities* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction*, dan *Transformational Leadership* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan operasional PT LRT Jakarta dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

Saran

Dari kesimpulan di atas dapat diketahui untuk meminimalisir *Turnover Intention* dan meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan dapat melalui beberapa aspek yakni aspek *Career Growth Opportunities* dengan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap jenjang karir dan mempertahankan kesempatan mengembangkan kemampuan karyawan, aspek *Perceived Organizational Support* dengan meningkatkan pemberian *reward* kerja kepada karyawan dan mempertahankan kepedulian Perusahaan atas keluhan karyawan, aspek *Transformational Leadership* dengan membangkitkan antusiasme kerja karyawan dengan menghargai setiap individu dan mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja, serta aspek *Job Satisfaction* dengan meningkatkan kepuasan karyawan atas dukungan atasan salah satunya dengan menerima masukan karyawan serta aktif membantu karyawan yang sedang berada dalam kondisi tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2 (2), 52-62.
- Amalia, R.S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh *Work Design Characteristics*, *Career Growth*, dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15 (1), 10-24.
- Chalyana, W.G., & Rahardjo, M. (2019). Analisis Pengaruh *Career Growth*, *Compensation*, dan *Job Satisfaction* sebagai Variabel *Intervening* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Imora Motor (Honda Jakarta Center). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2 (5), 93-99.
- Darari., & Lutfi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Dafatan Anugerah Abadi Serang Banten. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 3 (1), 94-106.
- Dwiyanti, N.K.D., Wimba, I.G.A., & Sanjaya, P.K.A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 3 (3), 430-439.
- Hairudinor., Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10 (1), 48-54.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention Agent* di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah*, 2 (2), 177-186.
- Herianto, F., & Yanuar. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3 (1), 82-88.
- Istiantara, D.T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3 (2), 93-101.
- Lestari, T., Anandita, S.R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1 (2), 51-59.

- Nasir, M., Hasan, M., & Syahnur, M.H. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Hotel Alila Ubud. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi*, 9 (1), 16-29.
- Ningrum, I.L. (2020). Pengaruh *Career Growth* dan *Work Life Balance* terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Y. *Skripsi Sarana, Universitas Airlangga*. Diunduh dari: <https://repository.unair.ac.id/98788/4/4.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf>. pada 4 Oktober 2023.
- Novita, D.D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris pada PT. Synergy Security Services). *Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Magelang*. Diunduh dari: http://eprintslib.ummg.ac.id/3117/1/17.0101.0112_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA%20%281%29%20-%20ditya%20novita.pdf. pada 4 Oktober 2023.
- Pangestu, N. (2019). Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Morning Bread Bandung. *Skripsi Sarjana, Universitas Pasundan*. Diunduh dari: <http://repository.unpas.ac.id/46381/4/BAB%20III%20BURNING.pdf>. pada 4 Oktober 2023.
- Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja, dan *Career Growth* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan: (Studi Kasus pada PT. Kini Jaya Indah). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 3 (1), 22-30.
- Rizqi, A. & Sakinah, N.A. (2021). *Transformational Leadership* dan *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan (JBEMK)*, 1 (1), 76-86.
- Sammuel., & Tanoto, S.R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Sektor Makanan dan Minuman di Kabupaten Blora. *AGORA*, 10 (2).
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 4 (2), 232-248.
- Tambun, S., Laura, N., Lukiyana., & Prakashita, V. (2019). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 8 (2), 1-17.
- Wahyuningtyas, Y.F., & Munauwaroh, S.D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2 (1), 50-68.