P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

IMPACT OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT

Andrew Ezekial Putra[1], Maya Syafriana Effendi[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta, Indonesia
andrew.2214290002@upi-yai.ac.id, maya.effendi@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Kinderfield–Highfield Head Office. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Seluruh populasi sebanyak 50 karyawan dijadikan sampel melalui teknik *sampling jenuh*. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan. Selain itu, *employee engagement* terbukti memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan keterikatan serta mendukung retensi karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja, Employee Engagement, Turnover Intention, PLS-SEM

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of authoritarian leadership style and work environment on turnover intention, with employee engagement as a mediating variable among employees at Kinderfield–Highfield Head Office. The study employed a quantitative approach with a causal-associative design. The entire population of 50 employees was included as the research sample using a saturated sampling technique (census). Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results indicate that authoritarian leadership style has a negative and significant effect on employee engagement, while the work environment has a positive and significant effect. Authoritarian leadership style has a positive and significant effect on turnover intention, whereas the work environment and employee engagement have negative and significant effects. Furthermore, employee engagement partially mediates the effects of both authoritarian leadership style and work environment on turnover intention. These findings highlight the importance of effective leadership management and a conducive work environment in enhancing employee engagement and supporting employee retention.

Keywords: Authoritarian Leadership Style, Work Environment, Employee Engagement, Turnover Intention, PLS-SEM

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kehilangan karyawan yang kompeten dapat mengganggu operasional, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menyebabkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Meskipun tidak selalu berakhir pada pengunduran diri aktual, *turnover intention* dapat menjadi indikasi awal yang perlu diperhatikan dalam upaya mempertahankan karyawan.

Fenomena tersebut relevan bagi Kinderfield–Highfield School Head Office, institusi pendidikan yang membutuhkan sumber daya manusia berkualitas untuk menjaga kelancaran operasional dan konsistensi mutu layanan. Hasil pra-survei terhadap 10 karyawan menunjukkan variasi proporsi skor *turnover intention* dalam rentang 7%–12%. Responden 4, 6, dan 9 memiliki proporsi tertinggi, masing-masing sebesar 12%, sedangkan responden 5 dan 8 memiliki proporsi terendah, masing-masing sebesar 7%. Temuan awal ini menunjukkan adanya variasi kecenderungan berpindah kerja di antara responden dan menjadi dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang berpotensi memengaruhinya. Angka tersebut perlu ditafsirkan sesuai instrumen dan metode penghitungan pra-survei, sehingga tidak langsung dianggap sebagai persentase karyawan yang berniat mengundurkan diri.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan otoriter yang cenderung memusatkan pengambilan keputusan pada pemimpin dapat membatasi partisipasi karyawan dan menciptakan komunikasi satu arah apabila tidak disertai dukungan serta ruang untuk menyampaikan pendapat. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pengalaman kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga menjadi faktor penting. Fasilitas kerja, komunikasi internal, hubungan interpersonal, dan dukungan atasan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan mendorong karyawan mempertimbangkan peluang kerja di tempat lain.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah *employee engagement*, yaitu keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang tercermin melalui energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pelaksanaan tugas. Keterikatan ini dipandang relevan dalam memahami kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Sebagian penelitian yang dirujuk dalam naskah menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan, sedangkan penelitian lainnya menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menjadi *research gap* yang mendasari perlunya pengujian lebih lanjut**,** khususnya pada konteks karyawan kantor pusat institusi pendidikan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

mediasi. Kebaruan penelitian (*novelty*) terletak pada pengujian terpadu hubungan antarvariabel tersebut pada karyawan Kinderfield–Highfield School Head Office, sekaligus menguji peran *employee engagement* dalam menjelaskan hubungan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan niat berpindah kerja. Kebaruan ini terutama bersifat kontekstual dan empiris, sehingga perlu diperkuat melalui perbandingan dengan penelitian terdahulu yang relevan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengevaluasi pola kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan merancang strategi retensi karyawan berdasarkan bukti empiris.

2. Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori manajemen berkembang dari pendekatan klasik yang menekankan efisiensi, standardisasi, pembagian tugas, dan struktur hierarkis menuju pendekatan modern yang mempertimbangkan aspek psikologis, hubungan sosial, serta dinamika lingkungan organisasi. Dalam konteks organisasi kontemporer, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi menjadi penting untuk menghadapi perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis yang mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, desain pekerjaan, kompensasi, serta kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan dan membantu organisasi mengendalikan *turnover* (Basuki, 2023); Samudra et al., 2025). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perlu dikelola secara tepat untuk mendukung *employee engagement* serta menekan *turnover intention*.

2.1.2 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Goal-setting theory menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis dapat mengarahkan perhatian serta meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Efektivitas penetapan tujuan juga dipengaruhi oleh komitmen individu, kemampuan, kedisiplinan, dan umpan balik yang memadai (Fatariska et al., 2024; Kusnadi et al., 2022). Dalam penelitian ini, teori tersebut memberikan perspektif mengenai pentingnya kejelasan target dan arahan kerja dalam membentuk perilaku karyawan. Namun, penerapannya tetap perlu mempertimbangkan dukungan organisasi dan kondisi psikologis karyawan.

2.1.3 *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention merupakan kecenderungan sadar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi dan mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain. Variabel ini berbeda dari *turnover* aktual karena mencerminkan niat, bukan tindakan pengunduran diri yang telah terjadi (Zeffane, 1994; Lum et al., 1998, dalam Yendra et al., 2023). *Turnover intention* penting diperhatikan karena dapat menjadi indikator awal

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

risiko kehilangan karyawan serta menimbulkan konsekuensi berupa biaya rekrutmen dan gangguan operasional (Mai & Yamada, 2022), 2022; (Asri, 2022).

Dalam perspektif *social exchange theory*, niat keluar dapat muncul ketika karyawan menilai hubungan timbal balik dengan organisasi tidak seimbang, misalnya ketika kontribusi kurang dihargai atau dukungan manajemen dirasakan rendah. Sebaliknya, dukungan atasan dan hubungan kerja yang positif berpotensi memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan (Siahaan & Firdausy, 2025; (Lazzari et al., 2022)

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh pemusatan pengambilan keputusan, instruksi terperinci, pengawasan ketat, serta terbatasnya keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan (Amane et al., 2024; Noratta et al., 2022). Gaya ini dapat memberikan kejelasan peran dan menjaga kedisiplinan, tetapi penerapan yang berlebihan berpotensi membatasi otonomi, meningkatkan tekanan psikologis, dan mengurangi keterlibatan karyawan. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *employee engagement* dan *turnover intention* perlu diuji secara empiris karena dampaknya dapat bergantung pada konteks organisasi dan cara kepemimpinan diterapkan (Putri et al., 2024; (Gaol, 2022), Rosita & Iskandar, 2022).

2.1.5 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan tugas serta kenyamanan karyawan (Krismoko, 2024), Lingkungan fisik meliputi fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan atasan, dan budaya organisasi. Lingkungan yang aman dan kondusif berpotensi meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat memicu stres dan meningkatkan keinginan berpindah kerja (Fitria & Yuliana, 2025); (Haniyah et al., 2025)

2.1.6 *Employee Engagement* (Z)

Employee engagement merupakan kondisi keterikatan karyawan yang tercermin melalui pencurahan energi fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Keterikatan ini ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*), serta mendorong karyawan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Andrlić et al., 2023) et al., 2023; (Gede, 2024). Dukungan organisasi, penghargaan yang layak, dan hubungan kerja yang positif dapat memperkuat keterikatan tersebut. Sebaliknya, keterikatan yang rendah berpotensi melemahkan hubungan psikologis karyawan dengan organisasi dan meningkatkan *turnover intention* (Magfijar & Ekhsan, 2024); (Aleyda & Emilisia, 2023)

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap *Employee Engagement*

Kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan kejelasan tugas dan kedisiplinan, tetapi keputusan yang terlalu terpusat dan pengawasan ketat berpotensi mengurangi otonomi serta keterlibatan emosional karyawan. Perbedaan temuan penelitian terdahulu mengenai hubungan tersebut menunjukkan perlunya pengujian dalam

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

konteks organisasi yang diteliti. Berdasarkan uraian ini, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap *employee engagement*.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, rasa dihargai, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dan hubungan interpersonal yang tidak harmonis dapat melemahkan keterikatan tersebut. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan otoriter yang diterapkan secara berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis, membatasi partisipasi, dan meningkatkan ketidakpuasan, sehingga berpotensi mendorong niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, kejelasan arahan dan kedisiplinan yang dihasilkan gaya ini juga dapat memberikan manfaat dalam situasi tertentu. Berdasarkan pertimbangan tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan stres dan ketidaknyamanan, sehingga mendorong karyawan mempertimbangkan pekerjaan alternatif. Sebaliknya, lingkungan yang mendukung dapat memperkuat keinginan untuk bertahan. Dengan demikian, hipotesis keempat adalah:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.5 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki semangat, dedikasi, dan keterikatan psikologis yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Meskipun demikian, pengaruhnya dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi dan peluang karier. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis berikut:

H5: *Employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.6 Peran Mediasi *Employee Engagement* pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan otoriter berpotensi memengaruhi *turnover intention* secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*. Kepemimpinan yang membatasi partisipasi dapat melemahkan keterikatan karyawan, yang selanjutnya berpotensi meningkatkan niat keluar. Dengan demikian, hipotesis keenam dirumuskan sebagai berikut:

H6: *Employee engagement* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap *turnover intention*.

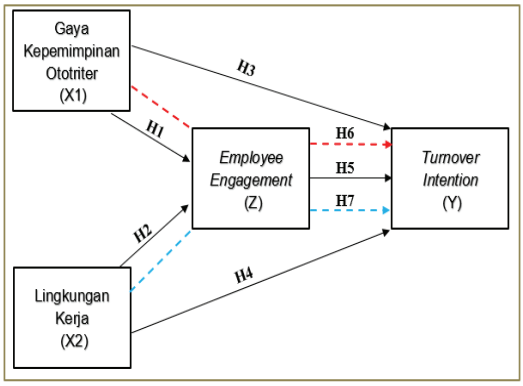
2.2.7 Peran Mediasi *Employee Engagement* pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan *employee engagement*,

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

yang selanjutnya berpotensi menekan *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat melemahkan keterikatan karyawan dan meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan hubungan tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H7: *Employee engagement* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.



Sumber : Dikelola oleh penulis

Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan metode *cross-sectional* untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Kinderfield–Highfield *Head Office* dengan populasi 50 karyawan staf administrasi dan manajerial. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*, tidak termasuk guru dan staf unit sekolah cabang. Pengumpulan Data menggunakan data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju), sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi perusahaan dan literatur akademik. Observasi digunakan sebagai data pendukung. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS. Pengujian mencakup validitas dan reliabilitas model pengukuran, evaluasi model struktural, serta pengujian hipotesis dan mediasi menggunakan *bootstrapping* pada tingkat signifikansi 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening pada Kinderfield–Highfield School Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 50 responden yang merupakan pegawai/staf aktif di kantor pusat. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas berdasarkan nilai AVE dan Composite Reliability. Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, sedangkan Composite Reliability melebihi 0,70. Dengan demikian, konstruk dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

dan reliabilitas berdasarkan nilai AVE dan Composite Reliability. Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, sedangkan Composite Reliability melebihi 0,70. Dengan demikian, konstruk dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural.

Tabel 1. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan Otoriter (GKO)	0,657	0,743	0,852
Lingkungan Kerja (LK)	0,710	0,864	0,907
Employee Engagement (EE)	0,634	0,810	0,874
Turnover Intention (TI)	0,887	0,875	0,940

Sumber: diolah dari hasil SmartPLS 3.

Pengujian Model Struktural

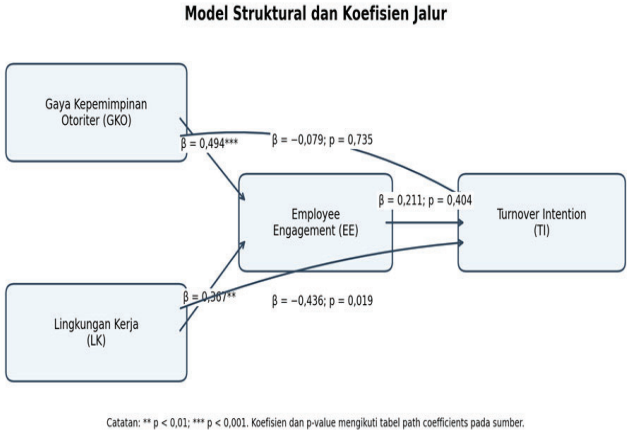
Hasil pengujian jalur langsung memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (β = 0,494; p < 0,001). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (β = 0,367; p = 0,004). Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (β = −0,436; p = 0,019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih kondusif berkaitan dengan lebih rendahnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sebaliknya, pengaruh langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap turnover intention tidak signifikan (β = −0,079; p = 0,735). Employee engagement juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (β = 0,211; p = 0,404). Karena itu, hasil penelitian ini belum memberikan bukti bahwa kedua jalur tersebut secara langsung menjelaskan niat keluar karyawan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Jalur	Koefisien (β)	t-statistik	p-value	Keputusan
GKO → EE	0,494	4,185	<0,001	Signifikan
GKO → TI	−0,079	0,338	0,735	Tidak signifikan
LK → EE	0,367	2,887	0,004	Signifikan
LK → TI	−0,436	2,337	0,019	Signifikan
EE → TI	0,211	0,835	0,404	Tidak signifikan

Sumber: diolah dari hasil SmartPLS 3



Gambar 2. Model struktural dan koefisien jalur.

Peran Mediasi dan Daya Jelaskan Model

Pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa employee engagement tidak memediasi secara signifikan hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan turnover intention maupun hubungan lingkungan kerja dengan turnover intention. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dalam model

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

ini lebih tampak melalui jalur langsung dibandingkan melalui employee engagement.

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Jalur mediasi	Koefisien tidak langsung	t-statistik	p-value	Kesimpulan
GKO → EE → TI	0,104	0,727	0,467	Tidak signifikan
LK → EE → TI	0,077	0,810	0,418	Tidak signifikan

Sumber: diolah dari hasil SmartPLS 3

Tabel 4. Daya Jelaskan dan Relevansi Prediktif Model

Variabel endogen	Adjusted R^2	Q^2	Interpretasi ringkas
Employee Engagement (EE)	0,568	0,338	Daya jelaskan sedang; relevansi prediktif positif
Turnover Intention (TI)	0,086	0,072	Daya jelaskan lemah; relevansi prediktif positif

Sumber: diolah dari hasil SmartPLS

Nilai adjusted R^2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja menjelaskan 56,8% variasi employee engagement. Sementara itu, gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja, dan employee engagement menjelaskan 8,6% variasi turnover intention. Nilai Q^2 yang positif pada kedua variabel endogen menunjukkan adanya relevansi prediktif model, tetapi rendahnya R^2 turnover intention mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi menjelaskan niat keluar karyawan.

5. Kesimpulan

a. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.
b. Gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.
d. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
e. Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
f. Employee engagement tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan turnover intention.
g. Employee engagement tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention.

Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menurunkan turnover intention dan meningkatkan employee engagement. Oleh karena itu, organisasi perlu memperbaiki kondisi kerja, komunikasi, dukungan atasan, dan kejelasan tugas. Namun, karena kemampuan model menjelaskan turnover intention masih rendah, penelitian selanjutnya perlu menguji faktor lain, seperti kompensasi, peluang karier, beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

6. Daftar Pustaka

Aleyda, F., & Emilisia, N. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Attitude, Work Engagement, Employee Engagement Terhadap Organizational Commitment Pada Perusahaan Ekspedisi Di Jakarta. *Management and Accounting Expose*, 6(1), 1–12.

Amane, A. P. O., et al. (2024). *Kajian Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.

Andrlić, B., Priyashantha, K. G., & De Alwis, A. C. (2023). Employee Engagement Management in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(2), 1–15.

Asri, C. P. (2022). Turnover Intention: A Literature Review. *Journal of Business Studies and Management Review*, 5(2), 337–341.

Basuki, N. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.

Farabi, M. Y. Al, & Wahjono, S. I. (2024). *Manajemen Kontemporer Di Dalam Dinamika Lingkungan Sistemik*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Fitria, R., & Yuliana, L. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), 01–10.

Fitriyani, F. (2024). *Manajemen Kepemimpinan Ketua STIT Dalam Meningkatkan Capaian Tri Darma Perguruan Tinggi*. STIT Malang.

Gaol, B. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kepemimpinan Kristen. *Jurnal Teologi dan Kepemimpinan*, 301–320.

Gede, D. U. (2024). Effects of Employee Engagement on Organizational Performance: Case of Public Universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, 1–15.

H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition. Cengage Learning.

Haniyah, I., Azazi, A., Marumpe, D. P., Daud, I., & Irdhayanti, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention Gen Z. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 3(2), 133–152.

Jayanti, I. G. A. D. D., Datrini, L. K., & Miati, N. L. P. M. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Audit Judgment. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 16(2), 271–278.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Krismoko, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 3(2), 126–138.

Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292.

Magfijar, F. M., & Ekhsan, M. (2024). Peran Innovative Behavior Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(2), 111–126.

Mai, N. T. N., & Yamada, K. (2022). Examining Desirability Bias in Self-Reported Turnover Intention: A List Experiment in Vietnam. *Center for Open Science*, 149–160.

Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11(1), 341–350.

Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.

Rosita, R., & Iskandar, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Digital. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6005–6011.

Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 115–127.

Siahaan, S. S., & Firdausy, C. M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(6), 1062–1076.

Susanto, P. C., Kamsariaty, K., Murdiono, J., Nuraeni, N., & Perwitasari, E. P. (2024). Strategies to Prevent Employee Turnover: Implementation Program Employee Engagement & Employee Retention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(1), 89–97.

Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–10.

Yendra, Zakaria, & Harun Al Rasyid. (2023). Faktor Penyebab Turnover Intention Karyawan PT. Dilatama Karya. *Reliability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 71–82.