

## ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap intensi keluar (*turnover intention*) pegawai dengan komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif) sebagai mediator melalui uji hipotesis. Penelitian ini melibatkan pegawai pada beberapa satuan kerja yang berada pada bidang rantai pasok utama (*main supply chain*) sebagai responden yang akan memberikan pendapatnya melalui pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam kuesioner. Desain penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan data diolah menggunakan aplikasi SEM-AMOS. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak jumlah pegawai yang dalam kriteria *purposive sampling*. Responden yang dipilih sebagai sampel adalah pegawai PTBA yang berpendidikan minimal SMA/Sederajat dan sudah bekerja di PTBA minimal 1 (satu) tahun.

Hasil penelitian berdasarkan tanggapan dari 165 responden menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar. Kepemimpinan transformasional terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen normatif) sebagai variabel mediasi menunjukkan hubungan yang signifikan, sedangkan kepemimpinan transformasional terhadap intensi keluar melalui komitmen berkelanjutan sebagai variabel mediasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Implikasi penelitian ini bagi PTBA adalah dapat membangun lingkungan kerja yang memotivasi, berfokus pada pengembangan pegawai, dan mengoptimalkan retensi sumber daya manusia yang berharga.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional (Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, Komitmen Normatif), Intensi Keluar (*Turnover Intention*).

## ***ABSTRACT***

*The purpose of the study is to prove and analyze the impact of transformational leadership on employee turnover intention with organisational commitment (affective commitment, continuance commitment, normative commitment) as a mediator through hypothesis testing. This study involves employees in several division in the main supply chain as respondents who will provide their opinions through questions prepared in a questionnaire. This study design uses a quantitative approach and the data is processed using the SEM-AMOS application. The number of samples taken was as many as the number of employees according to the purposive sampling criteria. The respondents selected as samples were PTBA employees who had a minimum of senior high school education and had worked at PTBA for at least 1 (one) year.*

*The study results based on responses from 165 respondents stated that transformational leadership does not have a significant impact on turnover intention. Transformational leadership on turnover intention through affective commitment and normative commitment as a intervening variabel shows a significant impact, meanwhile the impact of transformational leadership on turnover intention through continuance commitment shows an insignificant impact. The implication of this research for PTBA is that it can build a motivating work environment, focus on employee development, and optimize the retention of valuable human resources.*

*Keywords: Transformational Leadership, Organisational Commitment (Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment), Turnover Intention.*