

INTISARI

PT. Globalindo Intimates adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen dan berorientasi pada pasar ekspor. Seiring dengan transformasi digital dan tantangan revolusi industri 4.0, perusahaan ini menghadapi dinamika sumber daya manusia, khususnya terkait dengan fenomena intensi keluar karyawan. Salah satu upaya penting yang dapat dilakukan untuk menekan niat karyawan untuk keluar adalah melalui penguatan gaya kepemimpinan yang bersifat inklusif serta membangun komitmen emosional terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap intensi keluar karyawan serta menelaah peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan dari 180 responden karyawan tetap PT. Globalindo Intimates yang memiliki masa kerja minimal enam bulan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis AMOS, dengan pengujian validitas, reliabilitas, dan kelayakan model.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Selain itu, komitmen organisasional secara statistik terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dan intensi keluar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap sikap inklusif pemimpin, semakin kuat pula komitmen emosional mereka terhadap organisasi, sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan cenderung menurun. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan inklusif dan peningkatan komitmen organisasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan di era kompetisi dan disrupsi industri saat ini.

Kata kunci: Kepemimpinan inklusif, intensi keluar, komitmen organisasional, Mediasi, Industri Garmen.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of inclusive leadership on employees' turnover intention and to analyze the mediating role of organizational commitment in this relationship. The research employed a quantitative approach using a survey method, with data collected from 180 permanent employees of PT. Globalindo Intimates who had a minimum of six months of work experience. The analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS, involving validity testing, reliability assessment, and model fit evaluation.

The results show that inclusive leadership has a negative and significant influence on turnover intention. Moreover, organizational commitment is proven to significantly mediate the relationship between inclusive leadership and turnover intention. These findings indicate that the more employees perceive their leaders as inclusive, the stronger their emotional commitment to the organization, which in turn reduces their intention to leave. Therefore, enhancing inclusive leadership practices and fostering organizational commitment can serve as effective strategies for employee retention amid industry competition and disruption.

Keywords: inclusive leadership, organizational commitment, turnover intention, mediation, Garment Industry.