

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap intensi keluar dengan keterikatan karyawan sebagai mediator yang dilakukan pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Kepemimpinan yang transformasional dinilai mampu untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dan memberikan makna kerja yang mengarahkan pada keterikatan yang tinggi. Karyawan yang memiliki keterikatan menunjukkan semangat dan hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja, sedangkan karyawan yang tidak memiliki keterikatan akan menemukan alasan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan pada karyawan generasi milenial Indonesia ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara daring. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 261. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan metode analisis menggunakan SEM-PLS. Data diolah menggunakan aplikasi WarpPLS ver. 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar dan (2) keterikatan karyawan memediasi secara parsial pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap intensi keluar.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional, keterikatan karyawan, intensi keluar

## ABSTRACT

*This study aims to test and analyze the effect of transformational leadership toward turnover intentions with employee engagement as a mediator conducted on millennial employees in Indonesia. Transformational leadership is considered capable of influencing employees' attitudes and behaviours while working and providing work meaning that leads to high engagement. Employees who have an engagement show a strong spirit and relationship with the company they are in, while employees who do not have an engagement will find a reason to leave the company.*

*This research conducted on employees of Indonesian millennial generation is quantitative research and primary data obtained through the dissemination of questionnaires online. The sample used in this study amounted to 261. The sampling method used is purposive sampling and analysis method using SEM-PLS. Data is processed using WarpPLS application version 7. The results showed that (1) transformational leadership had a significant negative effect on turnover intentions and (2) employee engagement partially mediated the negative effect of transformational leadership on turnover intentions.*

**Keywords:** *transformational leadership, employee engagement, turnover intention*