

Kepemimpinan transformasional dan green human resource management dalam mempengaruhi turnover intention: Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Frendy Wibowo*, Eny Susilowati, Adi Andika Setiyawan, Chandra Wisnu Hutomo
Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Aisyiah Surakarta, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: freddywibowo2024@aiska-university.ac.id)

Abstract

This study analyzes transformational leadership and green human resource management on turnover intention and job satisfaction as mediating variables at Risky Amalia Hospital, Sragen. This study uses a quantitative approach with data collection in the form of a survey. The research sample was 162 respondents: directors, medical services, nursing, support services, and finance and general. The sampling technique used purposive sampling, and the hypothesis model was tested with the Partial Least Square Structural Equation Modeling (Smart PLS) analysis tool. The findings show that transformational leadership and green human resource management have a positive and significant effect on job satisfaction and a negative effect on turnover intention. While job satisfaction significantly mediates between transformational leadership and green human resource management on turnover intention.

Keywords: Transformational Leadership, Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dan green human resource management terhadap turnover intention dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Risky Amalia Sragen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data berupa survey. Sampel penelitian yang terkumpul sebanyak 162 Responden meliputi: direktur, pelayanan medis, keperawatan, pelayanan penunjang, keuangan dan umum. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dan model hipotesis diuji dengan alat analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (Smart PLS). Hasil temuan menunjukkan kepemimpinan transformasional dan green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negative terhadap turnover intention. Sedangkan kepuasan kerja memediasi secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dan green human resource management terhadap turnover intention.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Green Human Resource Management, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.

How to cite: Wibowo, F., Susilowati, E., Setiyawan, A. A., & Hutomo, C. W. (2025). Kepemimpinan transformasional dan green human resource management dalam mempengaruhi turnover intention: Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Management and Digital Business*, 5(1), 85–103. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i1.1500>



1. Pendahuluan

Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, keberlanjutan organisasi menjadi tantangan yang signifikan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (Freitas et al., 2022; Krisnayanto et al., 2024). Tingkat turnover intention (niat untuk keluar) yang tinggi telah menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan masalah organisasi dalam mempertahankan karyawan (Cho & Lewis, 2012). Fenomena ini berdampak langsung pada stabilitas organisasi, produktivitas, serta biaya yang harus dikeluarkan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Hayes et al., 2012). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention menjadi perhatian utama bagi organisasi.

Salah satu pendekatan strategis untuk mengurangi turnover intention adalah melalui kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dikenal mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, pengakuan individu, serta dorongan untuk mencapai potensi maksimal (Rafferty & Griffin, 2004). Kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga menurunkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Nikolova et al., 2019; Tahir et al., 2023). Selain itu, penerapan Green Human Resource Management (GHRM) menjadi relevan dalam era di mana keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan menjadi prioritas global (Iqbal, 2020). GHRM, yang melibatkan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, dan pengelolaan kinerja yang berorientasi keberlanjutan, diyakini mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Mehak & Batcha, 2024). Dengan menciptakan budaya kerja yang berbasis nilai keberlanjutan, organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan global.

Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan transformasional, GHRM, dan turnover intention. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan niat yang lebih rendah untuk keluar (Ramalho Luz et al., 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional dan GHRM memengaruhi turnover intention (Muhammad Ramdhan Rimald & Permana Saputra, 2024).

Bukti Empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention (Ariyabuddhiphongs & Kahn, 2017; Khalilah & Amalia, 2024; Triska Yulianto, 2024; Yücel, 2021). Praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan berujung pada peningkatan kebanggaan berorganisasi berdampak negatif terhadap niat berpindah (Hajj Hussein & Bou Zakhem, 2024; Makarim & Muafi, 2021). Sedangkan penelitian berbeda ditemukan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention (Indradewa &

Santiajie, 2024; Nisfatun Nabillah & Wahyuningsih, 2023; Sitohang, 2023). praktik Green Human Resource Management (GHRM) tidak berdampak langsung pada keinginan berpindah karyawan dari generasi milenial (Haji Hussein & Bou Zakhem, 2024; Islam et al., 2023; Maqableh et al., 2023). Artinya bahwa masih banyak variasi mengatakan hubungannya green human resource management dan kepemimpinan transformasional masih bervariasi hasilnya sehingga penelitian ini menggunakan variabel mediasi kepuasan sebagai model penelitian.

Banyak penelitian yang telah mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan GHRM terhadap kepuasan kerja dan turnover intention, tetapi kebanyakan penelitian tersebut dilakukan di sektor-sektor selain rumah sakit (Islam et al., 2023). Dalam konteks rumah sakit, riset yang mengintegrasikan keduanya dengan fokus pada kepuasan kerja masih terbatas. Selain itu, meskipun ada beberapa penelitian mengenai Green HRM di sektor rumah sakit, pengaruhnya terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja belum banyak diteliti. Namun, penelitian mengenai interaksi antara kepemimpinan transformasional, GHRM, dan turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja masih terbatas, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kepemimpinan transformasional, GHRM terhadap turnover intention dengan mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel ini secara mendalam. Hal ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan suportif (Phillips, 2021). Pemimpin transformasional cenderung mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, memberikan penghargaan secara individual, serta menciptakan hubungan yang berbasis rasa percaya (Podsakoff, 1996). Dalam konteks turnover intention, gaya kepemimpinan ini dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi karena adanya peningkatan keterlibatan emosional, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi (Maaitah, 2018). Namun, hubungan ini tidak terjadi secara langsung saja, melainkan juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional diketahui dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta pemberian dukungan yang memadai (Boamah et al., 2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Hellman, 1997).

Bukti empiris kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sangat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan atau bertahan di organisasinya (Gan & Voon, 2021). kepemimpinan transformasional mempunyai

pengaruh negatif yang signifikan dan kepuasan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan (Diana Situmorang & Kusuma Wardhani, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional direktur kantor lokal memiliki efek langsung dan negatif terhadap niat berpindah pekerja kesejahteraan anak (Park & Pierce, 2020). Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin rendah turnover intention meskipun tidak signifikan (Manoppo, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan prediktor paling signifikan terhadap intensi turnover karyawan pada perusahaan milik negara (Donkor et al., 2022; Masta & Riyanto, 2020; Yücel, 2021). Kepemimpinan transformasional memiliki efek negatif terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Gede et al., 2021).

Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan turnover intention. Oleh karena itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan turnover intention. Berdasarkan teori dan temuan sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif langsung terhadap turnover intention.

H₂: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan turnover intention.

Hubungan Green Human Resource Management (GHRM), Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan praktik-praktik keberlanjutan ke dalam manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen hijau, pelatihan berorientasi lingkungan, dan pengelolaan kinerja berbasis keberlanjutan (Khairunnisa et al., 2024). Praktik GHRM ini tidak hanya mendukung tujuan keberlanjutan organisasi tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan melalui peningkatan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka (Qamar et al., 2024).

Dalam konteks turnover intention, penerapan GHRM dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Adeyefa et al., 2023). Praktik GHRM yang baik menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada nilai-nilai keberlanjutan dan tanggung jawab social (Islam et al., 2023). Karyawan yang merasa terlibat dalam kegiatan yang bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, sehingga menurunkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Alnaqbi, 2024). Selain itu, GHRM secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Melalui pelatihan dan pengelolaan yang ramah lingkungan, karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, yang pada akhirnya menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan mereka (S. Ahmad, 2015). Kepuasan kerja ini kemudian bertindak sebagai faktor mediasi yang

memperkuat hubungan antara GHRM dan turnover intention (Rasmussen et al., 2024). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap organisasi, sehingga memiliki tingkat turnover intention yang lebih rendah (Mosadeghrad et al., 2008).

Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa green human resource management berpengaruh positif signifikan terhadap niat mengejar pekerjaan (Chaudhary, 2019). GRHM berpengaruh negative signifikan terhadap niat berpindah karyawan (Ibrahim et al., 2024; Islam et al., 2023). Praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan mengarah pada peningkatan kebanggaan organisasi, yang secara positif memengaruhi perilaku kewarganegaraan merek dan secara negatif memengaruhi keinginan untuk pindah kerja (Haji Hussein & Bou Zakhem, 2024). GHRM dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya menekan keinginan karyawan untuk berhenti. Dengan demikian, hubungan antara GHRM dan turnover intention dapat dijelaskan melalui peran mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan literatur dan logika penelitian, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₄: Green Human Resource Management (GHRM) memiliki pengaruh negatif langsung terhadap turnover intention.

H₅: Green Human Resource Management (GHRM) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₆: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Green Human Resource Management (GHRM) dan turnover intention.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Rajan et al., 2023). Kepuasan kerja merujuk pada tingkat di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, serta peluang pengembangan karier (Mishra, 2013). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi (Lambert et al., 1999).

Dalam konteks turnover intention, kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel yang secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Teck & Loo, 2017). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah, hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja, serta persepsi positif terhadap organisasi secara keseluruhan (A. Ahmad, 2018; Tahir et al., 2023). Hal ini menurunkan kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain atau meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu karyawan untuk mencari peluang di organisasi lain yang lebih memenuhi harapan mereka. Ketidakpuasan tersebut dapat muncul akibat gaji yang tidak memadai, peluang pengembangan karier yang terbatas, atau hubungan

kerja yang buruk (Alam & Asim, 2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam menurunkan turnover intention.

Bukti empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan (Bernarto et al., 2020; Cahyono et al., 2020; Dappa et al., 2019; Khan et al., 2020; Luu & Phan, 2020; Puwanto et al., 2021). Karyawan yang berada di bawah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja eksternal (Lan et al., 2019). Berdasarkan argumen ini, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₇: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention.

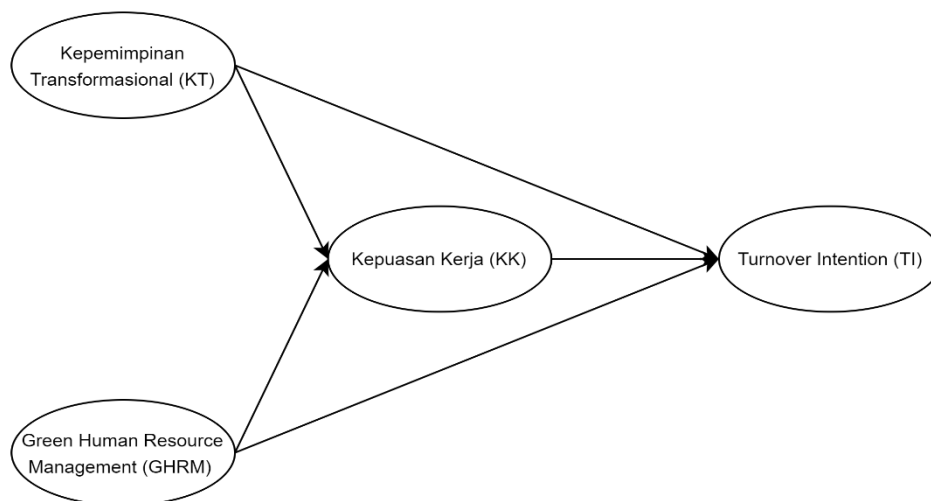
3. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan survei daring dan metode penelitian kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antara variabel. Penggunaan metodologi penelitian kuantitatif didorong oleh kecepatannya, bias yang berkurang, dan kemanjurannya dalam pengambilan keputusan, memanfaatkan data statistik sebagai alat yang berharga untuk menghemat waktu dan sumber daya (Daniel, 2016). Para peneliti menyebarkan survei melalui platform media social seperti whatsaps untuk melibatkan para pekerja staf tenaga Kesehatan di RS Rizky Amalia. Para peneliti memberikan Pernyataan Informasi Persetujuan untuk menjamin anonimitas dan privasi partisipan. Studi ini menggunakan metode pengambilan sampel secara praktis dan purposive sampling untuk pengumpulan data. Awalnya, kuesioner didistribusikan kepada keluarga dan teman-teman peneliti melalui platform media sosial. Teknik pengambilan sampel purposive sampling dilakukan, dimana tujuan yang ingin diteliti sudah jelas di RS Rizky Amalia. Pengukuran jawaban pertanyaan yang ada di kuesioner menggunakan skala likert 1-5 dengan kategori sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), Setuju (S), dan sangat setuju (SS). Untuk menjamin keakuratan dan keandalan data, peneliti melakukan uji coba awal untuk mengidentifikasi dan mengoreksi kesalahan dalam konten, struktur, dan format kuesioner. Selain itu, uji coba awal bertujuan untuk meminimalkan kesalahan pengukuran dan meningkatkan kualitas data.

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 162 tenaga medis yang terdiri dari 6 departemen yaitu direktur, pelayanan medis, keperawatan, pelayanan penunjang, keuangan dan umum. Berarti Jumlah responden yang diambil 95,29% dari jumlah total 170 karyawan yang ada di RS Risky Amalia Sragen. Untuk menentukan ukuran sampel, 'aturan 10 kali,' yang umum diterapkan dalam pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (Smart Pls), digunakan sebagai metode estimasi minimum, mengikuti rekomendasi Hair et al.(2011) dan Rahi (2017). Sesuai dengan pedoman Roscoe untuk penelitian perilaku, ukuran sampel dalam kisaran lebih dari 30 hingga kurang dari 500 dianggap sesuai (Sumaiyah & Rosli, 2011). Pedoman ini sejalan dengan saran Cohen et al.(2007); ukuran sampel minimum 30 secara umum diterima di kalangan peneliti untuk analisis data statistik. Penelitian ini memilih pendekatan pengambilan sampel bertujuan non-probabilitas karena kesesuaiannya dalam melakukan survei kuesioner yang menargetkan seluruh tenaga Kesehatan di RS Risky Amalia Sragen. Untuk pengukuran indicator kuesioner agar lebih dapat

dpahami maka dibawah ini diberikan definisi dan pengukuran variabelnya. Teknik pengambilan dengan menggunakan purposive sampling dimana responden yang diambil berdasarkan tujuan tertentu

Adapun model penelitian dengan menggunakan *partial least square structural equation modeling* sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Definisi dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
1	Turnover Intention	Keinginan yang sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993)	Malas bekerja Melanggar aturan Mengadu kepada atasan Berperilaku berbeda Keinginan Mencari Pekerjaan lain	(Manoppo, 2020; Masta & Riyanto, 2020)
2	Kepuasan Kerja	Kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan rasa puasnya pada sesuatu (Hoppock & Spiegler, 1938)	Kepuasan dengan kebijakan dan strategi organisasi Kepuasan dengan Tingkat kompensasi Kepuasan dengan pengawasan Kepuasan dengan kejelasan tugas Kepuasan dengan pengembangan karir	(Alam & Asim, 2019; Freire & Pieta, 2022)
3	Kepemimpinan Transformasional	hubungan saling merangsang dan mengangkat yang mengubah pengikut menjadi pemimpin dan dapat mengubah pemimpin menjadi	Memiliki Visi yang jelas Komunikasi yang inspiratif Stimulasi intelektual Kepemimpinan yang suportif Pengkakuan pribadi	(Boamah et al., 2018; Manoppo, 2020; Masta & Riyanto, 2020; Rafferty &

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
		pengikut secara moral (Burns, 1978)		Griffin, 2004)
4	Green Human Resource Management	serangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia yang diadopsi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja lingkungan yang positif, yang bertujuan untuk mendorong karyawan untuk mempraktikkan perlindungan lingkungan dan perilaku hijau secara aktif (Renwick et al., 2013)	Rekrutmen dan Seleksi Ramah Lingkungan Pelatihan dan Pengembangan Ramah Lingkungan Kompensasi dan tunjangan ramah lingkungan Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan	(Benny & Abraham, 2023; Freire & Pieta, 2022; Ramachandaran et al., 2024)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Diskripsi Responden

Hasil analisis ini untuk menjelaskan demografi dari sebaran data yang dikumpulkan di RS Risky Amalia Sragen melalui kuesioner sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Diskripsi Responden

Kategori	Responden	Percent
Usia (Tahun)		
20 – 30	85	52.5%
31 – 40	51	31.5%
41 – 50	19	11.7%
> 50	7	4.3%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	57	35.2%
Perempuan	105	64.8%
Pendidikan		
SMA	21	13%
Diploma (D3)	72	44.4%
Diploma (D4)/ Sarjana (S1) dan atau Profesi	57	35.2%
Pascasarjana (S2)	12	7.4%
Jabatan		
Dokter	18	11.1%
Tenaga Medis	97	59.9%
Staff Manajemen	25	15.4%
Staff Lapangan	19	11.7%
Pimpinan	3	1.9%
Lama Bekerja (Year)		
0 – 2	39	24.1%
2 – 3	21	13%
4 – 6	102	63%
Total	162	100%

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa ada lima kategori diskripsi responden yang ditemukan di rumah sakit Risky Amalia sragen yaitu dari segi usia Sebagian besar berusia antara 20 tahun – 30 tahun (52.5%) kemudian 31.5% usia 31 tahun – 40 tahun, dan sisanya 16% lebih dari 41 tahun. Dari segi jenis kelamin Sebagian besar berjenis kelamin Perempuan (64.8%) dan sisanya laki-laki (35.2%).

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen ini menjelaskan indicator penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data mampu memberikan verifikasi secara konkrit dilapangan. Hasil pengujian ini diliat dari uji validitas dan reliabilitas yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Validitas (Outer Loading)

Indikator	GHRM	KT	KK	TI
GHRM1	0,883			
GHRM2	0,894			
GHRM3	0,893			
GHRM4	0,919			
GHRM5	0,937			
GHRM6	0,871			
KK1			0,823	
KK2			0,885	
KK3			0,882	
KK4			0,868	
KK5			0,885	
KK6			0,881	
KT1		0,881		
KT2		0,888		
KT3		0,889		
KT4		0,891		
KT5		0,849		
KT6		0,825		
TI1				0,836
TI2				0,794
TI3				0,855
TI4				0,847
TI5				0,885
TI6				0,861

Hasil analisis validitas diatas menunjukkan bahwa indikator setiap variabel kepemimpinan transformasional (KT), green human resource management (GHRM), kepuasan kerja (KK), dan turnover intention (TI) dapat dikatakan valid karena setiap indikatornya > 0.7 sehingga dapat dinyatakan penelitian bersifat confirmatory. Kemudian untuk melihat kehandalan setiap variabel dilakukan pengujian reliabilitas sebagaimana Tabel 4.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada metode Cronbach alpha dan composite reliabilitas dilihat nilainya > 0.7 maka dapat dikatakan setiap variabel kepemimpinan transformasional (KT), green human resource management (GHRM), kepuasan kerja

(KK), dan turnover intention (TI) reliabel dan dapat dinyatakan penelitian ini bersifat konfirmatori.

Tabel 4 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Green Human Resource Management (GHRM)	0,953	0,962
Kepemimpinan Transformasional (KT)	0,936	0,950
Kepuasan Kerja (Kk)	0,936	0,949
Turnover Intention (TI)	0,921	0,938

Goodness of Fit

Pengujian ini untuk menjelaskan model kerangka yang dibangun menghasilkan model yang layak diuji atau tidak pada pengujian empiris dilapangan. Sehingga hasil yang diperoleh mampu memberikan dampak pada variabel dependennya. Pengujian ini dilihat dari Q square, R square dan NFI dimana hasil analisis yang diperoleh sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5 Goodness of Fit

Variabel	Kepuasan Kerja (Kk)	Turnover Intention (TI)
Q square	0,411	0.368
R Square	0,550	0.527
NFI	0,838	

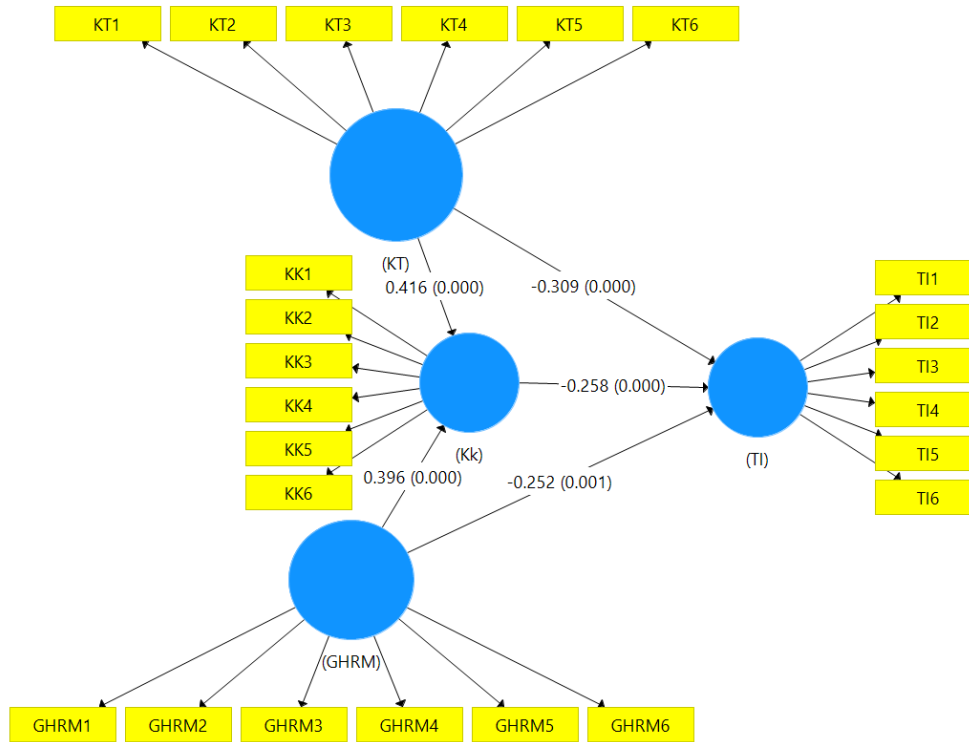
Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pada Q square terdapat dua model yang dibangun yaitu model kepuasan kerja dengan nilai $0.411 > 0,01$ maupun model turnover intention dengan nilai $0.368 > 0.01$ menunjukkan bahwa model kepemimpinan tranformasional dan green human resource management mampu dijadikan model yang memprediksi kepuasan kerja dan turnover intention. Pada NFI menunjukkan nilai $0.838 > 0.1$ maka menunjukkan bahwa model yang dihasilkan kepemimpinan tranformasional dan green human resource management memiliki model yang layak dalam menghubungkan kepuasan kerja dan turnover intention.

Pada R square menunjukkan bahwa terdapat dua model yang dibangun yaitu model kepuasan dengan nilai 55% maka dapat diartikan bahwa model kepemimpinan tranformasional dan green human resource management mampu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi model lain diluar model yang diteliti. Sedangkan model turnover intention dengan nilai r square 52.7% menunjukkan bahwa model kepemimpinan tranformasional, green human resource management dan kepuasan kerja memberikan dampak terhadap turnover intention sebesar 52.7% dan sisanya 47.3% dipengaruhi model lain diluar model yang diteliti.

Hasil secara keseluruhan memberikan gambaran bahwa model yang dihasilkan kepemimpinan tranformasional dan green human resource management terhadap kepuasan kerja dan turnover intention memiliki model yang baik dan mampu memberikan gambaran atas factor yang mempengaruhinya sehingga model ini layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Hasil Inner Model

Pengujian ini untuk menjelaskan hubungan secara langsung maupun tidak langsung dalam model ekonometrik yang digunakan sebagai pembuktian hipotesis yang dibangun. Hasil analisis ini untuk membuktikan kepemimpinan transformasional dan green human resource management berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. Hasil analisis di diperoleh dalam gambar model 1 dibawah ini:



Gambar 1. model Inner

Dari gambar model diatas secara detail dijelaskan dalam table 6 dibawah ini untuk menyatakan secara statistic agar lebih jelas adalah:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KT -> TI	-0,309	4,334	0,000
KT -> KK	0,416	4,640	0,000
KT -> KK -> TI	-0,107	3,035	0,003
GHRM -> TI	-0,252	3,426	0,001
GHRM -> KK	0,396	4,386	0,000
GHRM -> KK -> TI	-0,102	2,816	0,005
KK -> TI	-0,258	3,923	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention dan dibuktikan dengan nilai koefisien -0.309 dan p value 0.000 < 0.05, maka H1 diterima.

- 2) Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan dibuktikan dengan nilai koefisien 0.416 dan p value $0.000 < 0.05$, maka H2 diterima
- 3) Kepuasan memediasi secara negatif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan turnover intention serta dibuktikan nilai koefisien -0.107 dan p value $0.003 < 0.05$, maka H3 diterima
- 4) Green Human Resource Management berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention dan dibuktikan dengan nilai koefisien -0.252 dan p value $0.001 < 0.05$, maka H4 diterima
- 5) Green human resource management juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan dibuktikan dengan nilai koefisien 0.416 dan p value $0.000 < 0.05$, maka H5 diterima
- 6) Kepuasan memediasi secara negatif signifikan antara Green human resource management dan turnover intention, serta dibuktikan dengan nilai koefisien -0,102 dan p value $0.005 < 0.05$, maka H6 diterima
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan dibuktikan dengan nilai koefisien -0.258 dan p value $0.000 < 0.05$, maka H7 diterima

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention Ini berarti semakin kuat budaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin menurun turnover intention. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan (Diana Situmorang & Kusuma Wardhani, 2022; Manoppo, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan prediktor paling signifikan terhadap intensi turnover karyawan pada perusahaan milik negara (Donkor et al., 2022; Masta & Riyanto, 2020; Yücel, 2021).

Kemudian kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin kuat budaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin kuat kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan kepemimpinan transformasional mempunyai kepuasan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan (Diana Situmorang & Kusuma Wardhani, 2022; Gede et al., 2021). Selain itu hasil empiris menunjukkan bahwa kepuasan memediasi secara negatif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan turnover. Ini berarti semakin kuat budaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin kuat kepuasan kerja sehingga semakin kuat dalam menurunkan turnover intention. Hal ini didukung dengan penelitian Kepemimpinan transformasional memiliki efek negatif terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Gede et al., 2021).

Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja

Hasil empiris menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Ini berarti semakin kuat green human resource management yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin menurun turnover intention. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan penerapan GHRM dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Adeyefa et al., 2023). Karyawan yang merasa terlibat dalam kegiatan yang bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, sehingga menurunkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Alnaqbi, 2024).

Hasil empiris lainnya menunjukkan bahwa green human resource management juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin kuat budaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin kuat kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan GHRM secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Melalui pelatihan dan pengelolaan yang ramah lingkungan, karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, yang pada akhirnya menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan mereka (S. Ahmad, 2015). Kepuasan kerja ini kemudian bertindak sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara GHRM dan turnover intention (Rasmussen et al., 2024). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan memediasi secara negatif signifikan antara Green human resource management dan turnover intention. Ini berarti semakin kuat green human resource management yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin kuat kepuasan kerja sehingga semakin kuat dalam menurunkan turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Ini berarti semakin kuat budaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan rumah sakit maka akan semakin kuat kepuasan kerja. Hasil hipotesis ini mendukung penelitian yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan (Bernarto et al., 2020; Cahyono et al., 2020; Dappa et al., 2019; Khan et al., 2020; Luu & Phan, 2020; Puwanto et al., 2021).

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan green human resource management berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negative terhadap turnover intention. Kemudian kepuasan kerja memediasi secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dan green human resource management terhadap turnover intention. Mengingat prevalensi pekerjaan di rumah sakit yang padat dan ketat membuat tenaga Kesehatan memiliki Tingkat tekanan tinggi serta bahaya lingkungan yang memungkinkan rumah sakit perlu melakukan kegiatan dengan mengedepankan yang ramah lingkungan, sangat penting bagi manajer untuk terlibat dalam perilaku

kepemimpinan transformasional maupun budaya sumber daya manusia yang mengarah pada ramah lingkungan guna memastikan bahwa lingkungan kerja memberdayakan untuk mendukung perilaku praktik profesional tenaga kesehatan, yang pada gilirannya, mengarah pada hasil yang lebih baik bagi pasien dan selanjutnya, meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover intention karyawan seperti kebijakan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, meningkatkan keteliban karyawan dengan forum diskusi, dan memberikan penghargaan atau pengakuan, membangun inisiatif ramah lingkungan dengan program daur ulang dan pengurangan limbah serta kampanye kesadaran lingkungan, membangun program kebugaran, pengembangan karir sehingga akan memberikan efektif dalam meningkatkan kepuasan dan mengurangi turnover intention

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih yang tulus kami tujukan kepada tenaga Kesehatan RS Risky Amalia Sragen yang berpartisipasi dalam penelitian ini dan Universitas 'Aisyiyah Surakarta dalam mendukung keterlaksanaan penelitian atas sumber pendanaan hibah penelitian yang diberikan.

Referensi

- Adeyefa, A. E., Adedipe, A., Adebayo, I. N., & Adesuyan, A. J. (2023). Influence of Green Human Resource Management Practices on Employee Retention in the Hotel Industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 12(1), 114–130. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720.357>
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alnaqbi, W. (2024). The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations : an exploratory study conducted in the United Arab Emirates [Edith Cowan University]. In *Edith Cowan University*. https://doi.org/10.1057/978-1-349-96110-8_416
- Ariyabuddhipongs, V., & Kahn, S. I. (2017). Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in Thailand. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(2), 215–233. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1202730>
- Benny, A. D., & Abraham, D. A. F. (2023). Impact of Green Human Resource Management Practices on Job Satisfaction Among the It Industries. *Seybold Report Journal*, 18(7), 191–205.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M.

- (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Burns, J. M. G. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158–184. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/707>
- Chaudhary, R. (2019). Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(1), 201–216. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0384>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Daniel, E. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91–100. <https://doi.org/2222-288X>
- Dappa, K., Bhatti, F., & Aljarah, A. (2019). A study on the effect of transformational leadership on job satisfaction: The role of gender, perceived organizational politics and perceived organizational commitment. *Management Science Letters*, 9(6), 823–834. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.006>
- Diana Situmorang, E., & Kusuma Wardhani, N. (2022). The Influence Of Transformational Leadership Style, Workload And Job Satisfaction On Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Donkor, F., Appienti, W. A., & Achiaah, E. (2022). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 22(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5>
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Sustainability*, 14(13), 7557. <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Freitas, A. D. G., Lacerda, F. M., Santos, E. A., Alvarenga, M. A., & Bizarrias, F. S. (2022). Human resources policies, learning, and turnover intention in organizations. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23(4). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg220210.en>
- Gan, E., & Voon, M. L. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job

- Satisfaction and Employee Turnover Intentions: A Conceptual Review. *SHS Web of Conferences*, 124, 08005. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112408005>
- Gede, I., Suryawan, R., Komang Ardana, I., & Suwandana, G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 146–157. www.ajhssr.com
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hajj Hussein, S., & Bou Zakhem, N. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Brand Citizenship Behavior and Employee Turnover Intention: A Mixed Methods Approach. *Sustainability*, 16(15), 6528. <https://doi.org/10.3390/su16156528>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review – An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Hellman, C. M. (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677–689. <https://doi.org/10.1080/00224549709595491>
- Hoppock, R., & Spiegler, S. (1938). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636–643. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- Ibrahim, I., Alzubi, M. M. S., & Ali, K. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices (GHRMPs) on Turnover Intention (TI): Moderated by Work-Health Balance (WHB) and Work-Family Balance (WFB). *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 2618–2634. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4405>
- Indradewa, R., & Santiajie, S. (2024). The influence of transformational leadership, organizational culture, and employee engagement on turnover intention. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 1. <https://doi.org/10.29210/020243282>
- Iqbal, Q. (2020). The Era of Environmental Sustainability: Ensuring That Sustainability Stands on Human Resource Management. *Global Business Review*, 21(2), 377–391. <https://doi.org/10.1177/0972150918778967>
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*, 24(4), 642–662. <https://doi.org/10.1177/0972150920907000>
- Khairunnisa, A. N., Ekonomi, F., Tidar, U., Ratnawati, S., Ekonomi, F., & Tidar, U. (2024). Green Human Resource Management: A Strategic Approach To Embedding Sustainability In Global Enterprise. *The 2 Nd Bicemba, Bengkulu International Conference on Economics, Management, Business and Accounting*, 1263–1276.
- Khalilah, F. N., & Amalia, L. (2024). The Influence Of Transformational Leadership, Work Engagement On Turnover Intention With Job Insecurity Mediation In

- Millennial And Z Generations In East Jakarta Construction Companies. *Journal of Social Research*, 3(11), 1–13. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i11.2277>
- Khan, S.-U.-R., Anjam, M., Abu Faiz, M., Khan, F., & Khan, H. (2020). Probing the Effects of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction With Interaction of Organizational Learning Culture. *Sage Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020930771>
- Krisnayanto, Panyahuti, Gunawan, A. A. N., Windiarti, I. S., Nasution, U. B., Rosini, Utomo, S. T., & Asuhadi, S. (2024). Investigating the Role of Digital Transformation, Digital Knowledge Management and Digital Innovation on Sustainable Performance (SDG) of SMES. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(3), e02047. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n03.pe02047>
- Lambert, E. G., Barton, S. M., & Hogan, N. L. (1999). The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: The issue of organizational commitment. *American Journal of Criminal Justice*, 24(1), 95–116. <https://doi.org/10.1007/BF02887620>
- Lan, T. S., Chang, I. H., Ma, T. C., Zhang, L. P., & Chuang, K. C. (2019). Influences of transformational leadership, transactional leadership, and patriarchal leadership on job satisfaction of cram school faculty members. *Sustainability (Switzerland)*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/su10023465>
- Luu, D. T., & Phan, H. Van. (2020). The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-Component Model Extension Approach. *The South East Asian Journal of Management*, 14(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v14i1.11585>
- Maaitah, A. M. (2018). The role of leadership style on turnover intention. *Researchgate.Net*, 8(5), 24–29.
- Makarim, A. F., & Muafi, M. (2021). The effect of green human resource management (GHRM) practices on turnover intention. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(5), 83–94. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i5.1269>
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Maqableh, O., Helalat, A., & Supian Mohammad Nor, C. (2023). Exploring the mediating influence of job satisfaction on the relationship between job security and turnover intention: A case study of the hospitality industry of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 384–395. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.33](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.33)
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Mehak, S. S., & Batcha, H. M. (2024). Analyzing the influence of green human resource practices on organizational sustainability: the role of green attitudes and performance of employees'. *Environment, Development and Sustainability*,

0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-05157-5>

- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 14(5 (Sep.-Oct. 2013)), 45–54. <https://doi.org/10.1097/00152193-197806000-00001>
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211–227. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2007.007015>
- Muhammad Ramdhan Rimald, M., & Permana Saputra, A. R. (2024). Gestión de recursos humanos y Liderazgo Verde en Transformación Rendimiento de los empleados en la cueva Turismo Industria. *Journal Management & Business Studies*, 6, 1–23. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v6i1.2529>
- Nikolova, I., Schaufeli, W., & Notelaers, G. (2019). Engaging leader – Engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. *European Management Journal*, 37(6), 772–783. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.02.004>
- Nisfatun Nabillah, & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Turnover Intentions through Employee Engagement as a Mediating Variable (Study on Yogyakarta Social Service Employees). *Journal of Business Management and Islamic Banking*, 02(3), 239–252. <https://doi.org/10.14421/jbmib.v2i3.2096>
- Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>
- Phillips, I. L. (2021). *A Dissertation submitted to the faculty of.* <https://scholarworks.calstate.edu/downloads/5425kg59v>
- Podsakoff, P. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citize. *Journal of Management*, 22(2), 259–298. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90049-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90049-5)
- Puwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Qamar, F., Afshan, G., & Rana, S. A. (2024). Sustainable HRM and well-being: systematic review and future research agenda. *Management Review Quarterly*, 74(4), 2289–2339. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00360-6>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirisal extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(02). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000403>
- Rajan, R., Rajest, S. S., T, S., & R, S. (2023). Relationship between employee loyalty and job satisfaction an organization. *European Journal of Life Safety and Stability*,

36(December). www.ejlss.indexedresearch.org

- Ramachandaran, S. D., Vasudevan, A., Balakrishnan, R., Nagaraj, S., & Thinakaran, R. (2024). The impact of green human resource management practices on employee's job performance. *International Journal of Management and Sustainability*, 13(3), 506–522. <https://doi.org/10.18488/11.v13i3.3828>
- Ramvalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Rasmussen, V. A., Hermawan, R., Lucky, N. P., & Prasetyaningtyas, S. W. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employee Well-being and Job Satisfaction. *Ilomata International Journal of Management*, 5(4), 1290–1301. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v5i4.1348>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Sitohang, R. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention in Employees of PT. Medan Distribusindo Raya Kabanjahe. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i2.3887>
- Sumaiyah, A. A., & Rosli, M. (2011). The relationship between business model and performance of manufacturing small and medium enterprises in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(22), 8918–8932, 30 September. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.474>
- Tahir, M. I., Martini, A., Yayuningsih, S., Khuan, H., Prasetyarini, L., Jumintono, Ambarwati, R., & Utomo, S. T. (2023). Exploring the Role of Leader Member Exchange on Job Satisfaction and Employee Performance: an Empirical Study in Indonesian MSMEs. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(3), e771. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i3.771>
- Teck, J., & Loo, K. (2017). Impact Of Leadership On Turnover Intention : The Mediating Role Of Organizational. *Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27–41.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Triska Yulianto, G. R. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT Global Loyalty Indonesia). *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(12), 2888–2902. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i12.401>
- Yücel, İ. (2021). Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3), 81. <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>