

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada agen PT RABS Property. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi di perusahaan tersebut, yang diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, serta kepuasan kerja yang dirasakan agen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada agen PT RABS Property dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan kompensasi memberikan pengaruh yang lebih dominan. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi pengaruh parsial terbesar. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention*, dengan pengaruh tidak langsung kompensasi yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi, yang diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, dapat menjadi strategi efektif bagi PT RABS Property dalam menekan kecenderungan *turnover intention* agen.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and compensation on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable, among agents of PT RABS Property. The background of this study is based on the relatively high level of employee turnover at the company, which is suspected to be influenced by suboptimal leadership style, compensation system, and job satisfaction perceived by the agents.

The method used in this study is descriptive and verificative methods with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to agents of PT RABS Property using a Likert scale. The data analysis technique used is path analysis to examine the direct and indirect effects among variables.

The results show that leadership style and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously, with compensation having a more dominant effect. Leadership style and job satisfaction also have a positive and significant effect on turnover intention, with leadership style providing the largest partial contribution. In addition, job satisfaction is proven to play a significant mediating role in bridging the influence of leadership style and compensation on turnover intention, with the indirect effect of compensation being greater than that of leadership style.

Based on these results, it can be concluded that improving the quality of leadership style and the compensation system, accompanied by an increase in job satisfaction, can be an effective strategy for PT RABS Property to reduce agents' turnover intention.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention