

PERAN PEMBERDAYAAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Mustopa, Lista Meria

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Esa Unggul Jakarta. Indonesia
Email: mustopaeu@gmail.com, lista.meria@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima
2 September 2021
Direvisi
9 Oktober 2021
Disetujui
12 Oktober 2021

Kata Kunci:

Pemberdayaan,
Kepuasan Kerja,
Komitmen
Organisasional,
Turnover Intention.

ABSTRAK

Peningkatan kualitas kinerja karyawan yang bagus adalah hal yang penting di dalam perusahaan, terkait hal tersebut maka ada faktor penunjang yang penting dalam peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan, seperti pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan terhadap karyawan pada dasarnya adalah suatu tindakan yang melibatkan seorang karyawan untuk berperan aktif dan partisipasi lebih di dalam proses kerja. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta yang bertempat tinggal di wilayah Jabodetabek. Variabel independennya adalah pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention*. Populasi yang terdapat di dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang tinggal di wilayah Jabodetabek. Jumlah sampel yang terdapat didalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik pengambilan sampel yang terdapat di dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling, pengujian instrument datanya menggunakan uji validitas dan reabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pemberdayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara pemberdayaan dengan *turnover intention*. Kemudian komitmen organisasional juga tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to determine the role of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention in private employees who live in the Greater Jakarta area. The independent variables are empowerment, job satisfaction and organizational commitment, while the dependent variable is turnover intention. The population in this study are private employees who live in the Greater Jakarta area. The number of samples contained in this study were 150 respondents. The sampling technique contained in this study uses a non-probability sampling method with purposive sampling technique, the data instrument testing uses

How to cite:

Mustopa, M. & Meria, L. (2021). Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Syntax Transformation*. 2(10).
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i10.431>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

Keywords:

*Empowerment,
Job Satisfaction,
Organizational
Commitment,
Turnover
Intention*

validity and reliability tests. The method used in this research is path analysis. Based on this research, it was found that empowerment has a positive and significant effect on organizational commitment. Empowerment has a negative and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has no effect on turnover intention. Furthermore, organizational commitment does not mediate the relationship between empowerment and turnover intention. Then organizational commitment also does not mediate the relationship between job satisfaction and turnover intention.

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan menjadi keinginan bagi setiap individu di perusahaan, terutama dengan semakin ketatnya persaingan di era digital. Kemajuan teknologi saat ini diharapkan dapat dimanfaatkan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dan mempunyai daya saing dengan perusahaan yang lain. Peningkatan kualitas kinerja karyawan yang bagus adalah hal yang penting di dalam perusahaan, terkait hal tersebut maka ada faktor penunjang yang penting dalam peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan, seperti pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan terhadap karyawan pada dasarnya adalah suatu tindakan yang melibatkan seorang karyawan untuk berperan aktif dan partisipasi lebih di dalam proses kerja. Pemberdayaan bisa meningkatkan kemampuan kinerja karyawan yang berakibat pada perkembangan perusahaan. Tidak hanya itu pemberdayaan karyawan bisa meningkatkan kebahagiaan bekerja dan keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi rendah. Menurut (Zaraket et al., 2018) pemberdayaan karyawan sangat penting karena memberdayakan karyawan pada dasarnya karyawan mendapatkan suatu hak dan kekuasaan dalam pekerjaan, karyawan juga dapat meningkatkan komitmen yang tinggi dan kepuasan karyawan terhadap organisasi. Pemberdayaan karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi karena merupakan suatu peran penting atas pencapaian suatu organisasi. (Gholami et al.,

2013) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah suatu tindakan yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan secara mandiri sesuai dengan tingkatan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi rasa puas dalam pekerjaan dan komitmen organisasional, serta dapat menurunkan turnover intention. Kepuasan kerja yang baik mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan besarnya minat dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, berperan aktif dan antusias dalam melakukan suatu pekerjaan di organisasi (Antoncic & Antoncic, 2011)

Pada riset terdahulu yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan turnover intention (Bahri et al., n.d.) Komitmen organisasional juga merupakan unsur positif dalam pekerjaan. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan sulit berhenti atau beralih ke perusahaan lain. Komitmen organisasional juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesetiaan pada organisasi (Köse & Köse, 2017).

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa komitmen organisasional dapat mengurangi turnover intention (Aydogdu & Asikgil, 2011). Menurut (Melky, 2015) *turnover intention* merupakan niat karyawan secara suka rela untuk meninggalkan tempat kerjanya berdasarkan pilihannya dan dipengaruhi oleh pemberdayaan, rasa puas dalam pekerjaan dan komitmen organisasional. Banyak penelitian

menemukan hubungan bahwa turnover intention dengan pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Seorang karyawan yang merasa diberdayakan di perusahaan dengan baik dan benar akan merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan berkomitmen yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga niat untuk keluar dari perusahaan menjadi sedikit, begitu pula sebaliknya (Melky, 2015) oleh karena itu, ketika seorang karyawan merasa puas dan senang dengan berdayakannya suatu pekerjaan, maka seorang karyawan akan menghabiskan sebagian waktunya di perusahaan, berkontribusi lebih terhadap perusahaan dan akan ikut memajukan sebuah perusahaan untuk kedepannya. Berdasarkan pada penelitian terdahulu menyatakan Kepuasan dalam bekerja berdampak besar pada meningkatnya turnover intention. Artinya dengan karyawan memiliki turnover intention tinggi maka disitulah karyawan merasakan ketidakpuasan didalam pekerjaan, namun apabila karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya maka turnover intentionnya pun juga rendah.

Penelitian tentang pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* telah dilakukan oleh (Murray & Holmes, 2021) di Canada yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh pemberdayaan dan komitmen organisasional. Penelitian kali ini dilakukan di Indonesia dengan menambahkan variabel kepuasan dalam pekerjaan sebagai variabel independen sehingga dapat menggali faktor lain yang mempengaruhi turnover intention, selain itu penelitian ini menggunakan alat analisis jalur berguna untuk mengeksplorasi peran pemberdayaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap turnover intention. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan partisipasi dalam teori dan ilmu manajemen organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kausal, yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya dan untuk membuktikan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini yang dapat dilihat adalah peran pemberdayaan, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention. Penelitian ini termasuk penelitian deduktif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini didalamnya terdapat ada variabel independen yaitu pemberdayaan, kepuasan kerja, selain itu ada variabel dependennya yaitu komitmen organisasional dan turnover intention. Pengukuran variabel pemberdayaan diadopsi dari (Murray & Holmes, 2021) yang terdiri dari 9 pertanyaan. Variabel kepuasan kerja diadopsi dari (Sabri et al., 2011) yang terdiri dari 8 pertanyaan. Variabel komitmen organisasional diadopsi dari (Murray & Holmes, 2021) yang terdiri dari 8 pertanyaan. Variabel turnover intention diadopsi dari (Murray & Holmes, 2021) yang terdiri dari 6 pertanyaan. Total pengukuran berjumlah 31 instrumen. Pengukurannya dengan menggunakan skala likert 1-5 (1= Sangat tidak setuju dan 5= sangat setuju).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bertempat tinggal di wilayah Jabodetabek. Penentuan jumlah sampel menggunakan ukuran menurut (Leguina, 2015) yang menyatakan ukuran minimum sampel 5 kali jumlah instrument dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini purposive sampling dengan kriteria sampel yaitu karyawan yang bertempat tinggal di wilayah Jabodetabek dan telah bekerja minimal 2 tahun.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online. Untuk uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan

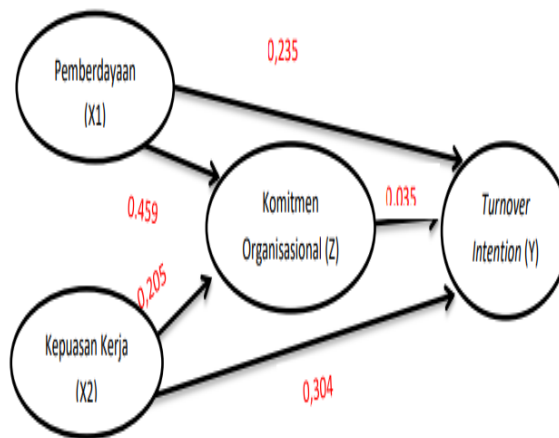
dengan melihat nilai pengukuran product moment yaitu untuk menguji valid atau tidaknya sebuah instrumen yang terdapat di dalam kuisioner penelitian, sebuah instrumen dinyatakan valid apabila nilai Pearson koefisien Correlation validitas melebihi ($> 0,361$), maka dapat dilihat dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment yaitu r hitung lebih besar dari r tabel. Pengujian validitas pada kuisioner awal adalah pretest kepada 30 responden dengan 31 instrumen, namun ada instrumen yang di nyatakan tidak valid yaitu pada variabel pemberdayaan ada 2 instrumen, kepuasan kerja ada 1 instrumen, dan pada variabel turnover intention ada 3 instrumen sehingga total instrumen yang valid sebanyak 25 instrumen. Uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Nilai cronbach's alpha pada variabel pemberdayaan sebesar 0,756, variabel kepuasan kerja sebesar 0,705, selanjutnya pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,834, dan variabel turnover intention sebesar 0,642, sehingga nilai semua variabel dinyatakan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Koefisien determinasi (R^2) tujuannya untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melakukan perhitungan signifikansi pengaruh mediasi menggunakan sobel test, apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan secara online dengan menggunakan google form terkumpul sebanyak 150 responden. Pada penelitian ini yang terdapat berbagai macam kriteria yang dimana berisi jumlah responden yang paling dominan. Berdasarkan kriteria jenis kelamin

yang paling dominan adalah seorang laki –laki sebesar (64,7%). Berdasarkan wilayah tempat tinggal yang paling dominan DKI Jakarta sebanyak (50,7). Selanjutnya jika dilihat berdasarkan lama bekerja yang paling dominan karyawan yang bekerja 2 – 5 tahun sebesar (56,7%). Kemudian berdasarkan pendidikan yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah S1 sebanyak (52,7%). Berikutnya berdasarkan status belum menikah sebesar (66%). Sedangkan berdasarkan kriteria gaji kurang dari 5 juta maka sebanyak (79,3%).Terakhir berdasarkan bidang pekerjaan yang paling dominan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu bidang manufaktur yang di mana perolehannya sebesar (67,3%), Hasil dapat dilihat pada lampiran 6.

Selanjutnya penelitian ini menghasilkan diagram analisis jalur regresi sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Gambar 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Pengaruh langsung X1 X2	Pengaruh langsung X1 X2
Z ke Y	ke Z
X1 ke Y = 0,235 (0,155)	X1 ke Z = 0,459(0,069)
X2 ke Y = 0,304 (0,161)	X2 ke Z = 0,205(0,079)
Z ke Y = 0,035(0,164)	X1 ke Z ke Y = 0,459 x
	0,035=0,016
Pengaruh tidak langsung	X2 ke z ke y= 0,205 x
	0,035= 0,007

Berdasarkan gambar 1 hasil pengujian hipotesis tersaji di dalam tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Standardized Coefficients Beta	Sig	Keterangan
H1	0,459	0,000	Data mendukung hipotesis
H2	0,235	0,007	Data mendukung hipotesis
H3	0,205	0,005	Data mendukung hipotesis
H4	0,304	0,000	Data mendukung hipotesis
H5	0,035	0,690	Data tidak mendukung hipotesis

Sumber: Data primer yang diolah (2021).

Tabel 2
Hasil Perhitungan Signifikansi Mediasi Dengan Sobel Test

Hipotesis	Pengaruh		total	T hitung	sig	Ket.
	langsung	Tidak langsung				
H6	0,235	0,016	0,251	0,395	0,692	Data tidak mendukung hipotesis
H7	0,304	0,007	0,311	0,392	0,694	Data tidak mendukung hipotesis

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 2 bahwa hipotesis ke 6 dan ke 7, komitmen organisasional 0,459 terhadap komitmen organisasional dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$). Selanjutnya untuk pemberdayaan berpengaruh 0,235 terhadap turnover intention dengan diperoleh nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Kemudian untuk kepuasan kerja dapat berpengaruh sebesar 0,205 terhadap komitmen organisasional dan diperoleh nilai signifikan 0,005 ($< 0,05$). Sementara untuk kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,304 terhadap turnover intention dengan diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Selanjutnya komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh sebesar 0,035 terhadap turnover intention dengan diperoleh nilai signifikansi 0,694 ($> 0,05$). Kemudian selanjutnya untuk pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebesar 0,016 dengan signifikansi menggunakan sobel test 0,692 ($> 0,05$) dan t hitung 0,395 ($< 1,976$) artinya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak dapat

memediasi hubungan antara pemberdayaan dengan turnover intention. Selanjutnya yang terakhir untuk pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebesar 0,007 dan diperoleh hasil nilai signifikan menggunakan sobel test 0,694 ($> 0,05$) dan nilai t hitung 0,392 ($< 1,976$) yang dimana dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.

1. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya yang terdapat di dalam penelitian ini mempunyai analisis koefisien determinasi yang dimana dapat dilihat dari nilai R2 Nilai R2 mempunyai tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh sebuah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil yang terdapat pada koefisien determinasi pada variabel pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention dengan nilai R2 sebesar 0,198. Artinya sebesar 19,8%

variabel turnover intention dapat di jelaskan oleh variabel pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, sedangkan untuk sisanya 80,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian. Selanjutnya hasil koefisien determinasi variabel pemberdayaan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat diperoleh nilai R² sebesar 0,298. Artinya dengan nilai sebesar 29,8% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan dan kepuasan kerja, sedangkan untuk sisanya 70,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

2. Hubungan Pemberdayaan dan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menyatakan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan diberdayakan dengan benar, seperti memberikan karyawan dengan kesempatan dan kebebasan dalam menentukan keputusannya dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki rasa komitmen organisasionalnya yang tinggi serta akan berperan aktif di dalam organisasi. Pemberdayaan itu salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan bisa meningkatkan komitmen organisasional. Jika karyawan diberdayakan dengan baik sesuai dengan kemampuannya oleh seorang pemimpin maka secara otomatis akan memberikan kepada karyawan kepercayaan untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab kepada organisasi, bukan hanya itu tetapi memberikan karyawan agar lebih kreatif dan inovasi terhadap pekerjaannya didalam organisasi serta rasa komitmen organisasionalnya menjadi tinggi. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian

sebelumnya yang dimana semakin banyak karyawan yang diberdayakan dengan benar maka semakin tinggi rasa komitmen organisasionalnya. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (AlKahtani *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Hubungan Pemberdayaan dan Turnover Intention

Selanjutnya dalam penelitian ditemukan hasil bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini menjelaskan bahwa semakin karyawan diberdayakan oleh pimpinan didalam organisasi maka dapat mengurangi turnover intention secara langsung. Pemberdayaan karyawan yang baik dan tepat dengan cara memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan mendorong karyawan bersikap kreatif dan inovatif dalam mengambil keputusan didalam organisasi bahkan karyawan tersebut bisa mengembangkan keahliannya untuk tujuan organisasi dimasa yang datang. Hal tersebut dapat berdampak pada keinginan keluar dari organisasi menjadi rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Choi *et al.*, 2014) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini terdapat hasil yang dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan ini menunjukkan bahwa komunikasi terlihat baik didalam organisasi dapat membuat perasaan karyawan menjadi nyaman dalam

melakukan pekerjaannya, akan membuat semakin tinggi rasa komitmen organisasionalnya. Karyawan yang merasa puas dan bangga dalam pekerjaannya maka otomatis terlihat pula rasa komitmen yang lebih didalam organisasi, dengan itu karyawan akan merasa setia terhadap organisasi dan akan memotivasi dirinya untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya bahkan bisa untuk memajukan organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang bisa meningkatkan rasa komitmen di suatu organisasi. Hal ini menegaskan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Emhan, A., Arslan, V., Yasar, M. F., & Çocuk, 2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

5. Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Hasil penelitian ini menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan langsung terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa didalam organisasi apabila karyawan mempunyai rasa kepuasan dalam pekerjaannya dengan pastinya memiliki hubungan langsung dengan turnover intention, karena turnover intention salah satu dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan merasakan adanya rasa kepuasan, nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan di organisasi, maka bisa dipastikan karyawan tidak memiliki rasa niat untuk keluar dari organisasi. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dimana jika karyawan merasa puas dalam bekerja dengan otomatis rasa *turnover intention* karyawan menjadi rendah dan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ghayas, M. M., & Siddiqui, 2012) yang menjeleaskan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

6. Hubungan Komitmen Organisasional dan Turnover Intention

Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila seorang karyawan memiliki rasa setia yang tinggi didalam organisasi dan mau menghabiskan sebagian besar waktunya di organisasi tersebut, belum sepenuhnya dapat mempengaruhi niat keluar karyawan dari organisasi, karena masih ada faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan keluar dari organisasi secara langsung misalnya seperti masalah penyakit, lingkungan tempat kerja, umur pensiun, serta dukungan sosial kepada karyawan dinyatakan oleh (Khan et al., 2014) dalam penelitian ini sejalan yang dikatakan oleh penulis tersebut. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention yang dilakukan oleh (Hasbie et al., 2016).

7. Hubungan Pemberdayaan, dan Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional

Kemudian selanjutnya ditemukan bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan pemberdayaan terhadap turnover intention. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang sudah mempunyai komitmen atau kesetiaan yang tinggi kepada organisasi juga bisa membuat keinginan untuk keluar dari organisasi menjadi meningkat, karena masih ada beberapa faktor yang lain seperti penyakit, lingkungan kerja, serta dukungan sosial yang dapat memediasi pengaruh antara pemberdayaan dengan turnover intention yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Walaupun karyawan sudah diberdayakan dengan baik sesuai

dengan kemampuannya seorang karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intentionnya melalui komitmen organisasional, tetapi komitmen organisasional sendiri nyatanya tidak bisa mempengaruhi hubungan secara tidak langsung dengan pemberdayaan dan turnover intention. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasional tidak memediasi hubungan pemberdayaan dengan turnover intention dan hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gede & Sunny, 2019) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional.

8. Hubungan Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional

Terakhir, ditemukan hasil bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya dan merasa nyaman dengan pekerjaannya dengan otomatis akan mempengaruhi komitmen organisasionalnya dan berdampak pada turnover intention menjadi rendah. Namun dengan komitmen organisasional yang tinggi juga bisa dapat meningkatkan rasa turnover intention karyawan karena dengan itu masih ada faktor yang lain selain komitmen organisasional secara tidak langsung dapat mempengaruhi besar kecilnya turnover intention karyawan yang tidak termasuk didalam penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, dan dukungan sosial. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purnawanto, 2010) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional namun nyatanya

komitmen organisasional tidak memiliki hubungan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang terdapat didalam penelitian bahwa peran pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama pemberdayaan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang artinya karyawan yang diberdayakan dengan benar dan baik akan dapat membuka ruang untuk karyawan bekerja lebih kreatif dan inovasi terhadap pengambilan keputusan serta dapat meningkatnya rasa komitmen organisasional. Kedua pemberdayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, apabila karyawan merasa diberdayakan dengan baik dan benar secara pikiran seperti memberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan didalam pekerjaannya secara otomatis karyawan akan mengurangi rasa keinginan untuk keluar terhadap organisasi. Ketiga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya yang dimana jika seorang karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaannya, secara langsung karyawan akan menaikkan tingkat rasa kesetiaannya terhadap organisasi di dalam diri karyawan menjadi tinggi. Keempat kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, memiliki arti bahwa apabila karyawan merasa puas dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, secara langsung akan berdampak kepada menurunnya rasa keinginan keluar karyawan didalam organisasi.

Kelima komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, artinya dimana walaupun

karyawan mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi juga bisa membuat turnover intention menjadi tinggi, karena bisa dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini seperti penyakit, dukungan sosial, dan yang lainnya. Keenam komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan antara pemberdayaan dengan turnover intention. Apabila karyawan sudah diberdayakan dengan memberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki rasa komitmen organisasional kepada perusahaan juga bisa dapat membuat keinginan keluar dari organisasi menjadi meningkat karena komitmen organisasional bukan menjadi faktor yang sangat penting dan masih ada faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya rasa turnover intention. Ketujuh komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Apabila karyawan sudah merasa puas dalam pekerjaannya dan sudah memiliki komitmen organisasional tidak memiliki hubungan dengan turnover intention karena walaupun kepuasan kerja karyawan tinggi, komitmen organisasional tinggi tetapi ada faktor yang bisa membuat turnover intention karyawan di dalam organisasi menjadi tinggi, seperti faktor lingkungan sekitar yang tidak nyaman, reward karyawan rendah yang tidak termasuk didalam penelitian.

Bibliografi

AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11(3), 813–822. [Google Scholar](#)

Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*. [Google](#)

Scholar

- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53. [Google Scholar](#)
- Bahri, D. P. A., Gimin, G., & Erlinda, S. (n.d.). *Analisis Tentang Faktor Penyebab Masyarakat Memilih Joko Widodo-jusuf Kalla pada Pemilihan Presiden Tahun 2014 di Kecamatan Meral Kabupaten Karimun*. Riau University. [Google Scholar](#)
- Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206–214. [Google Scholar](#)
- Emhan, A., Arslan, V., Yasar, M. F., & Çocuk, S. (2018). Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, Emotional Regulation and Mediating Effect of Political Perceptions: An Application in the Education Sector. *Online Submission*, <http://ezpr>.
- Gede, I. K., & Sunny, M. P. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange, Empowerment, Talent Management Terhadap Turnover Intention. *Widya Manajemen*, 1(2), 113–137. [Google Scholar](#)
- Ghayas, M. M., & Siddiqui, S. J. (2012). Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions in the Pharmaceutical Industry of Karachi. *South Asian Journal of Management Sciences*, 6(2), 42–49. [Google Scholar](#)
- Gholami, Z., Soltanahmadi, J. A., Pashavi, G., & Nekouei, S. (2013). Empowerment as a basic step in upgrading organizational commitment and organizational

- citizenship behaviors: A Case study on public sector in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 21(11), 1693–1698. [Google Scholar](#)
- Hasbie, S. P., Faslah, R., & Swaramarinda, D. R. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah: Studi Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1), 79–86. [Google Scholar](#)
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, S., Khan, F., Khan, S., & Yar, N. B. (2014). The impact of organizational commitment (OC) on the intention to leave (ITL) among the academicians in higher educational institutions (HEIs) in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 243. [Google Scholar](#)
- Köse, S. D., & Köse, T. (2017). The effect of job satisfaction on organizational commitment of healthcare personnel. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 54–59. [Google Scholar](#)
- Leguina, A. (2015). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Taylor & Francis. [Google Scholar](#)
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. *Sustainability*, 13(6), 3163. [Google Scholar](#)
- Purnawanto, B. (2010). *Manajemen SDM berbasis proses*. Grasindo. [Google Scholar](#)
- Sabri, P. S. U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational culture and its impact on the job satisfaction of the University teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24). [Google Scholar](#)
- Zaraket, W., Garios, R., & Malek, L. A. (2018). The impact of employee empowerment on the organizational commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 284. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Mustopa, Lista Meria (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

