

## ABSTRAK

Nama : Yohanes Alfonsus Maristya Tri Atmaja  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul : Pengaruh Pemberdayaan Terhadap *Turnover Intention*,  
Dengan Mediasi Sikap Kerja

Pemberdayaan merupakan pemberian wewenang dari atasan kepada bawahan sesuai dengan tugas fungsi dan kemampuannya masing-masing. Sikap kerja merupakan pembelajaran yang dilakukan dengan merespon sebuah objek dengan baik secara konsisten. Sikap kerja dalam penelitian ini merupakan gabungan dua konstruk yaitu Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja yang diharapkan menghasilkan sikap kerja yang positif. *Turnover Intention* merupakan niat dari dalam diri karyawan untuk berganti pekerjaan. Ketiga hal ini penting untuk diteliti karena merupakan bagian penting dalam strategi pengelolaan SDM yang bertujuan menghasilkan SDM yang berkompeten dan unggul.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari pemberdayaan terhadap *turnover intentions*, untuk melihat pengaruh pemberdayaan terhadap sikap kerja dan yang terakhir adalah melihat pengaruh pemberdayaan terhadap *turnover intentions*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan SEM (Structural Equational Models) sebagai analisa statistik. Digunakannya SEM adalah untuk dapat mengukur dengan lebih jelas dan detail sehingga apa yang menjadi tujuan penelitian dapat tercapai.

Setelah dilakukan pengambilan data, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu bahwa Pemberdayaan tidak berpengaruh secara positif untuk menurunkan *turnover intentions* karyawan. Pemberdayaan dalam penelitian ini berpengaruh untuk meningkatkan sikap kerja karyawan secara positif, namun sikap kerja tidak berpengaruh untuk menurunkan *turnover intentions* karyawan.

*Keywords: Pemberdayaan, Turnover Intention and Sikap Kerja.*

## ABSTRACT

Name : Yohanes Alfonsus Maristya Tri Atmaja  
Study Program : Magister Management  
Title : Influence of Empowerment Toward Turnover Intention,  
with Mediation Job Attitude

Empowerment is the delegation of authority from superiors to subordinates in accordance with the functions and capabilities of each. Jobbing attitude is learning is done with an object responds well consistently. Job attitude in this study is a combination of two constructs ie Organizational Commitment and Job Satisfaction expected to provide a positive job attitude. Turnover Intention is the intention of the inside of employees to change jobs. These three things are important to study because it is an important part of human resource management strategy which aims to produce competent human resources and superior.

The purpose of this study is to see the impact of the empowerment of turnover intentions, to see the effect of empowering the jobbing attitude and the latter is viewed effect the empowerment of turnover intentions. This research is a quantitative study using SEM (Structural Equational Models) as statistical analysis. The use of SEM is to be able to measure with greater clarity and detail to what the objectives of the research can be achieved.

After data retrieval, it can be concluded from this study is that empowerment does not affect positively to lower employee turnover intentions. Empowerment in this study influence to improve employee attitudes in a positive way, but the job attitude has no effect to lower employee turnover intentions.

*Keywords: Empowerment, Turnover Intention and Job Attitude.*