

## ABSTRAK

Judul : Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Nama : Mustopa

Program Studi : S1 Manajemen

Dosen Pembimbing : Lista Meria, S.Kom, M.M.

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*.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*.

**ABSTRACT**

*Title* : *Role of Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Turnover Intention*

*Name* : Mustopa

*Study Program* : S1 Management

*Mentor* : Lista Meria, S.Kom, M.M.

*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 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.*

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