

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* (Syahronica, 2015; Yücel, 2012).

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, 2011; Hasbie *et al.*, 2017).

Menurut Melky *et al.* (2015) *turnover intention* merupakan niat karyawan secara sukarela 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 *et al.*, 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.