

DAMPAK PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*: PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT. STANDARD TOYO POLYMER DI KOTA CILEGON)

Bayu Prasetyo¹, Tata Rustandi², Udin Suadma³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa (UNIBA), Serang

¹bayucivil.87@gmail.com, ²tata.rustandi@ac.id, ³udinsuadma1973@gmail.com

ABSTRACT

The chemical industry in Indonesia is currently experiencing rapid development with the emergence of many companies competing tightly. This intense competition encourages chemical companies to continue to innovate in order to create superior products. The purpose of this study is to understand the Impact of Employee Empowerment and Self-Efficacy on Turnover Intention: The Role of Organizational Commitment as a Mediating Factor (Case Study at PT. Standar Toyo Polymer in Cilegon City). This study uses a descriptive quantitative approach. The design is directed to examine the relationship between variables and explain why the relationship exists, so confirmatory studies and exploratory studies are used in this study. The variables in question are employee empowerment and self-efficacy as exogenous variables, organizational commitment as an intervening variable and turnover intention as an endogenous variable. The test results show that Employee Empowerment has a positive and significant impact on Organizational Commitment. Self Efficacy has a positive and significant impact on Organizational Commitment. Employee Empowerment, Self-Efficacy and Organizational Commitment have a positive and significant impact on Turnover Intention. It can be concluded that Organizational Commitment is able to mediate the impact of Self Efficacy on Turnover Intention.

Keywords: Impact of Employee Empowerment, Self-Efficacy, Turnover Intention, Role of Organizational Commitment

ABSTRAK

Industri kimia di Indonesia saat ini mendapati perkembangan pesat dengan munculnya banyak perusahaan yang berkompetisi secara ketat. Persaingan yang intens ini mendorong perusahaan-perusahaan kimia untuk terus berinovasi guna menciptakan produk-produk yang unggul. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memahami Dampak Pemberdayaan Karyawan dan *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention*: Peran Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Standar Toyo Polymer di Kota Cilegon). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Desain diarahkan guna mengkaji hubungan antar variabel serta menjelaskan mengapa hubungan tersebut ada maka studi konfirmator dan studi eksplorasi digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang dimaksud yakni pemberdayaan karyawan serta *self-efficacy* sebagaimana variabel eksogen, komitmen organisasi sebagaimana variabel intervening serta turnover intention sebagai variabel endogen. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya Pemberdayaan Karyawan mempunyai dampak positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi. *Self Efficacy* mempunyai dampak positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi. Pemberdayaan Karyawan, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi dampak *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: Dampak Pemberdayaan Karyawan, *Self-Efficacy*, *Turnover Intention*, Peran Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Industri kimia di Indonesia saat ini mendapati perkembangan pesat dengan munculnya banyak perusahaan yang berkompetisi secara ketat. Persaingan yang intens ini mendorong perusahaan-perusahaan kimia untuk terus berinovasi guna menciptakan produk-produk yang unggul. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, menjadi mitra yang handal dan dapat diandalkan bagi konsumen menjadi kunci keberhasilan dalam memenangkan persaingan di industri kimia.

Menteri Perindustrian menekankan pentingnya sektor industri kimia sebagai salah satu pilar ekonomi yang vital bagi Indonesia. Kontribusi

industri kimia terhadap PDB negara mencapai 18,01% atau sekitar 116 Triliun Rupiah, menunjukkan betapa pentingnya peran sektor ini dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Dengan pertumbuhan yang terus meningkat, industri kimia menjadi salah satu sektor yang menjanjikan bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia di masa depan.

PT Standar Toyo Polymer merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produsen dan distributor bahan kimia khusus dan polimer, diharuskan terus mengembangkan kompetensi untuk bersaing dengan industri perusahaan lainnya terutama persaingan dengan produk yang memiliki asal dari negara asing yang memiliki mutu yang

tidak berbeda jauh. Pertumbuhan industri kimia meningkat secara signifikan sejumlah 1,93% sepanjang tahun 2018.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan perusahaan yang termahal dibandingkan dengan kekayaan lainnya sebab sumber daya manusia adalah penggerak terpenting organisasi perusahaan (Ambarita & Yuniningsih, 2019). Oleh karena itu, guna menjaga kekayaannya sebuah perusahaan harus meningkatkan kemampuan dari karyawan supaya bisa mengembangkan pencapaian dari perusahaan tersebut. Terdapatnya *employee empowerment* sangatlah bermanfaat untuk karyawan dapat memberikan keputusan terhadap permasalahan yang timbul saat karyawan melakukan pekerjaannya. *Employee empowerment* dinilai bisa meningkatkan serta menumbuhkan kreativitas para pekerja (Rahayu & Muna, 2021). Kreativitas adalah pedoman untuk berkembang dan tumbuhnya inovasi. Pekerja yang mempunyai kreativitas akan memberikan andil yang banyak untuk terwujudnya inovasi produk sebuah organisasi. Sebab itu, *employee empowerment* dinilai merupakan bagian yang utama pada upaya memberi jaminan terhadap keberlangsungan hidup organisasi pada lingkungan yang kompetitif. PT. Standar Toyo Polymer sebagai perusahaan yang menggeluti usaha industri pada produsen dan distributor bahan kimia khusus polimer harus dapat melakukan *employee empowerment* guna menunjang inovasi dari produk yang dihasilkan dengan cara memberikan pemberdayaan kepada karyawan.

Employee empowerment yang dimiliki oleh karyawan dapat berimbas dengan terdapatnya rasa *self efficacy* yang ada dalam diri pekerja. *Self efficacy* adalah pembahasan pada teori pembelajaran sosial dari Albert Bandura yang menitikberatkan pada komponen pikiran serta kognitif, evaluasi serta pemahaman, *self efficacy* timbul melalui kompetensi diri individu yang memberikan pengaruh terhadap memotivasi diri sendiri, pola pikir, serta sikap serta perilaku dari karyawan (Noviandari & Kawakib, 2016). Elfranata et al., (2022) mengartikan *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang terkait keterampilannya guna menggerakkan tindakan, motivasi, serta sumber daya kognitif yang diperlukan guna dapat berhasil melangsungkan suatu tugas.

Perusahaan sekarang ini dihadapkan dengan tantangan untuk mengembangkan kemampuan organisasional agar mendapatkan kelebihan kompetitif untuk mempertahankan pekerja pada organisasi. Nuryanti (2020) keberhasilan sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan ditinjau melalui peningkatan komitmen pekerjanya untuk bekerja. Komitmen mempunyai peran penting sebab terdapatnya komitmen organisasi pada diri pekerja yang dijadikan pedoman dan dorongan yang menjadikan pekerja lebih memiliki tanggung jawab pada tugasnya. Sesuai

pemaparan Marzuki et al., (2022) komitmen organisasi yaitu dimana pekerja ikut berperan pada organisasinya serta memiliki keinginan guna tetap menjadi anggota, yang mana di dalamnya memuat sikap kesediaan serta kesetiaan pekerja guna bekerja dengan optimal untuk organisasi tempat pekerja itu melakukan pekerjaannya.

Sesuai pemaparan Yunni et al., (2022) *employee empowerment* bisa menumbuhkan komitmen kerja karyawan serta mengilhami perubahan yang membantu suatu tujuan. Sedangkan *self efficacy* adalah penilaian seseorang pada keyakinan diri terkait kompetensinya untuk mengerjakan tugas dan kemudian mendapatkan hasil selaras dengan yang diinginkannya (Fatimah et al., 2021). Menurut Muhtadi et al., (2022) *self efficacy* dapat meningkatkan komitmen dari pekerja sebab memunculkan tingkat motivasi pada diri pekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut hasil pra wawancara pada beberapa orang karyawan pada PT. Standar Toyo Polymer, didapati informasi yang berhubungan dengan *employee empowerment* serta *self efficacy* serta pengaruhnya pada komitmen organisasi. Permasalahan yang berhubungan dengan *employee empowerment* yakni kurangnya tanggung jawab karyawan yang dibagikan oleh atasan pada pekerjaannya serta kurangnya *self efficacy* pada diri karyawan terkait pekerjaannya. Pada permasalahan tersebut berakibat pada tingkat komitmen organisasi karyawan yang menurun berupa didapatinya *turnover intention* yang dilangsungkan oleh beberapa karyawan. Berikut ini data yang dapat peneliti lampirkan sebagai dasar penelitian yang berasal dari pengamatan, observasi, dan wawancara sebagai bentuk pra survey penelitian, sebagaimana berikut:

Tabel 1. Jumlah *Turnover Intention* PT. Standar Toyo POLYMER Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2020	152	8	2	146	5,84%
2021	146	10	5	141	9,90%
2022	141	6	5	140	3,85%
2023	140	5	0	135	3,27%

Sumber: PT. Standar Toyo Polymer (data diolah, 2024)

Employee empowerment di PT. Standar Toyo Polymer seperti pada pra survey penelitian yang dilangsungkan peneliti menemukan fenomena

menunjukkan kurangnya wewenang, kesempatan dan motivasi yang dibagikan oleh perusahaan kepada karyawannya supaya karyawan mampu terus berkembang dan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka seharusnya perusahaan dapat menyelenggarakan program pemberdayaan yaitu karyawan diberi wewenang lebih pada pengambilan keputusan sehingga karyawan akan merasakan adanya tanggung jawab lebih pada pekerjaannya.

Sedangkan fenomena permasalahan yang ada di perusahaan terkait *self efficacy* adalah kurangnya kepercayaan diri dari karyawan agar berhasil saat melangsungkan tugas pada konteks tertentu. Permasalahan dari dua variabel tersebut membuat komitmen organisasi di PT. Standar Toyo Polymer menurun dikarenakan *employee empowerment* yang ada di dalam diri karyawan tidak maksimal dan *self efficacy* yang membuat diri karyawan tidak memiliki rasa keyakinan akan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Maulina et al., (2018) mengatakan dalam penelitiannya, pemberdayaan karyawan mempunyai dampak yang signifikan pada komitmen organisasi. Pemberian karyawan otonomi serta tanggung jawab yang lebih besar pada pekerjaan mereka, hal ini mampu mengoptimalkan rasa mempunyai pada tugas mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa mempunyai kontrol atas pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemberdayaan juga meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, karena mereka merasa dihargai serta diakui atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen mereka pada perusahaan.

Spreitzer dalam Khan et al., (2022) menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang inklusif serta mendukung. Ketika karyawan merasa didengar, dipercaya, serta diberdayakan guna berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, hal ini mampu menambahkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi. Meskipun pemberdayaan karyawan sering dianggap sebagai faktor yang meningkatkan komitmen terhadap organisasi, terdapat situasi di mana pemberdayaan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan (Fajar & Rohendi, 2017). Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya dukungan dari manajemen, ketidakpastian peran setelah diberdayakan, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru juga dapat mengurangi dampak pemberdayaan terhadap komitmen karyawan. Jika karyawan merasa bahwa pemberdayaan hanya merupakan strategi manajemen yang tidak dilandasi oleh upaya nyata untuk meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan mereka, hal ini dapat menghambat terbentuknya komitmen yang kuat terhadap

organisasi Eisenberger et al., (2023). Oleh sebab itu, penting bagi organisasi guna memastikan bahwa pemberdayaan karyawan dilakukan secara konsisten, transparan, dan berdampak nyata guna memastikan bahwa pemberdayaan tersebut benar-benar memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pemberdayaan karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan guna meninggalkan organisasi. Saks & Ashforth dalam Weisman et al., (2023) menjelaskan, ketika karyawan merasa diberdayakan, mempunyai kontrol atas pekerjaan mereka, serta diakui atas kontribusi mereka, hal ini mampu mengurangi tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Pemberdayaan yang memberikan karyawan otonomi dalam mengambil keputusan, kesempatan untuk berkembang, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka cenderung meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga mengurangi kecenderungan untuk mencari peluang di tempat lain.

Selain itu, pemberdayaan juga dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka cenderung melihat organisasi sebagai tempat yang adil dan mendukung pertumbuhan mereka (Rahman et al., 2023). Kustinah (2017) menyebutkan, meskipun pemberdayaan karyawan umumnya dihubungkan dengan penurunan tingkat *turnover intention*, terdapat situasi dimana pemberdayaan tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Salah satu alasan utamanya adalah jika faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja yang meningkatkan daya tarik pekerjaan di luar organisasi lebih dominan daripada manfaat pemberdayaan yang diterima. Misalnya, jika terdapat penawaran gaji yang jauh lebih tinggi atau kesempatan karir yang lebih menarik di tempat lain, faktor-faktor tersebut mampu lebih berpengaruh daripada pemberdayaan yang diterima di organisasi saat ini.

Selain itu, jika pemberdayaan karyawan tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung retensi seperti kompensasi yang kompetitif, pengakuan atas kontribusi, atau budaya kerja yang inklusif, maka pemberdayaan itu sendiri mungkin tidak cukup untuk mengurangi *turnover intention*. Zhou & George dalam Wahyuni (2022) menyebutkan jika karyawan merasa bahwa pemberdayaan hanya bersifat kosmetik dan tidak diikuti dengan penghargaan yang sesuai atau dukungan yang memadai, mereka mungkin tetap merasa tidak puas dan termotivasi untuk mencari kesempatan baru di tempat lain. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi guna memastikan bahwa pemberdayaan karyawan disertai dengan upaya yang komprehensif untuk menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung agar dapat efektif mengurangi tingkat Turnover Intention.

Nijhawan et al., (2023) menjelaskan komitmen organisasi mempunyai dampak yang signifikan pada tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapati tingkatan komitmen yang tinggi cenderung lebih terikat secara emosional dan psikologis pada perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen ini mampu terdiri dari komitmen afektif (emosional), kontinuanse (kognitif), dan normatif (moral). Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional pada organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat guna tetap berada di sana. Komitmen kontinuanse, di sisi lain, berkaitan dengan kebutuhan guna tetap berada di organisasi karena pertimbangan biaya yang terkait dengan berpindah pekerjaan. Sementara komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral guna tetap bekerja di organisasi.

Karyawan yang mempunyai tingkatan komitmen organisasi yang tinggi cenderung mendapati tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Mereka merasa terikat pada nilai, tujuan, serta budaya perusahaan, sehingga lebih cenderung guna tetap setia serta tidak mencari peluang di tempat lain (Mahardika & Wibawa, 2018). Karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah atau merasa kurang terikat pada organisasi mungkin lebih mudah tergoda oleh kesempatan di luar perusahaan dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk pindah. Oleh karena itu, manajemen yang memahami pentingnya membangun komitmen yang kuat di antara karyawan dapat membantu mengurangi tingkat Turnover Intention dan mempertahankan talenta yang berharga di dalam organisasi.

Bishop (2023) menyebutkan dalam penelitiannya dalam beberapa situasi, komitmen organisasi mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan pada tingkat *Turnover Intention* karyawan. Canet-Jourdan et al., (2022) mengatakan meskipun komitmen organisasi dapat menjadi faktor penting saat memengaruhi keputusan karyawan guna tetap ataupun pergi, dalam beberapa kasus, faktor-faktor lain yang lebih dominan atau situasional dapat mengalahkan dampak komitmen organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya bergantung pada komitmen organisasi sebagai satu-satunya faktor penentu Turnover Intention, tetapi juga untuk memperhatikan aspek-aspek lain yang mungkin memengaruhi keputusan karyawan dalam memilih untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

Dari penelitian terdahulu diatas didapati beberapa hasil penelitian yang berbeda satu dengan lainnya (*research gap*). Hasil *research gaph* terkait penelitian variabel hubungan Pemberdayaan Karyawan dengan komitmen organisasi. Weisman et al., (2023); Maulina et al., (2018); Rahadi (2021)

menyimpulkan ada pengaruh antara hubungan Pemberdayaan Karyawan dengan komitmen organisasi. Sedangkan Fajar dan Rohendi (2017); Eisenberger et al., (2023); Devi (2017) menyimpulkan sebaliknya. Hasil *research gaph* terkait penelitian variabel Pemberdayaan Karyawan dengan *turnover intention*. Maulana dan Syah (2016); Mustopa dan Meria (2021) menyimpulkan ada pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan dengan *turnover intention*. Sedangkan Sumardin (2023) dan Lusiani (2023) menyampaikan fakta yang berlawanan. Hasil *research gaph* terkait penelitian variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hidayat (2018); Nijhawan et al., (2023); Tampubolon dan Sagala (2020) menyimpulkan didapatinya dampak antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Sedangkan Bishop (2023); Fintariasari et al., (2020); Susanti dan Palupiningdyah (2016) menyampaikan fakta yang berlawanan.

Dari berbagai penelitian sebelumnya dengan berbagai metode, variabel, serta hasil yang berbeda, belum ada penelitian yang secara khusus menggabungkan *Pemberdayaan Karyawan, self-efficacy* serta komitmen organisasi dalam konteks *turnover intention* yang dilangsungkan oleh karyawan perusahaan. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang pentingnya *Pemberdayaan Karyawan, self-efficacy* serta komitmen organisasi saat berdampak pada *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Desain ditujukan guna mengkaji hubungan antar variabel serta menjelaskan mengapa hubungan tersebut ada maka studi konfirmatori dan studi eksplorasi dipergunakan. Variabel yang dimaksud yakni pemberdayaan karyawan dan *self-efficacy* sebagaimana variabel eksogen, komitmen organisasi sebagaimana variabel intervening serta *turnover intention* sebagai variabel endogen.

Populasi pada penelitian ini yakni keseluruhan karyawan PT. Standar Toyo Polymer. Pada penelitian yang dilangsungkan, 135 karyawan dari PT. Standar Toyo Polymer dipilih sebagai sampel untuk studi tersebut. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan formula yang diajukan oleh Hair et.al. Penentuan jumlah sampel minimum yakni panduan yang diberikan oleh Hair et.al (2017), karena analisis yang diterapkan pada penelitian yakni SEM (*Structural Equation Modelling*). Penelitian ini menggunakan data primer yang didapati pada hasil penyebaran kuesioner. Variabel yang dipengaruhi (dependen) yakni *turnover intention* dan dua variabel independen adalah pemberdayaan karyawan dan *self-efficacy*. Variabel intervening pada penelitian ini yakni komitmen organisasi.

Dilihat dari sudut pandang masalah penelitian, teknik serta instrumen yang dipergunakan, serta lokasi serta waktu penelitian, penelitian ini memanfaatkan dua strategi pengumpulan data yang berbeda, diantaranya yakni *library research* dan *field research*. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen penelitian yang dimanfaatkan pada penelitian ini yakni kuesioner atau angket yang dibuat oleh peneliti sendiri. Alat yang dipergunakan pada penelitian ini dirancang guna memberikan data yang akurat dengan menggunakan skala Likert.

Teknik analisis yang dipergunakan yakni mempergunakan aplikasi SmartPLS versi 3.3 yang dioperasikan melalui komputer ataupun laptop. Analisis *outer* model dilangsungkan guna melihat valid dan tidaknya data tiap-tiap variabel yang hendak kita uji. Uji model struktural berfungsi guna metode partial least squares. Pengukuran model inner mampu dilangsungkan dengan menganalisis nilai R-square model yang mencerminkan seberapa kuatnya dampak antar variabel pada model tersebut. Model struktural dinilai mempergunakan beberapa metode, misalnya R-square guna variabel dependen, uji Stone Geisser Q-square guna relevansi prediktif, serta uji t serta signifikansi koefisien jalur struktural. Ketika mengevaluasi model PLS, langkah awal yakni mengamati nilai R-square pada setiap variabel laten terhadap dependen, yang penilaiannya serupa dengan interpretasi pada analisis regresi.

Pada SEM-PLS tidak mengasumsikan data seharusnya berdistribusi normal, maka uji hipotesis dilangsungkan dengan metode *resampling bootstrapping* dengan hipotesis sebagaimana berikut:

1. Hipotesis pertama: Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

$H_0: \gamma_1 = 0$, Tidak didapati pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.

$H_a: \gamma_1 \neq 0$, Didapati pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.

2. Hipotesis kedua: Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

$H_0: \gamma_2 = 0$, Tidak didapati pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.

$H_a: \gamma_2 \neq 0$, Didapati pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.

3. Hipotesis ketiga: Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention

$H_0: \gamma_3 = 0$, Tidak didapati pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention*.

$H_a: \gamma_3 \neq 0$, Didapati pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention*.

4. Hipotesis keempat: Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention

$H_0: \gamma_4 = 0$, Tidak didapati pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *turnover intention*.

$H_a: \gamma_4 \neq 0$, Didapati pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *turnover intention*.

5. Hipotesis kelima: Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

$H_0: \gamma_5 = 0$, Tidak didapati pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

$H_a: \gamma_5 \neq 0$, Didapati pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

6. Hipotesis keenam: Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

$H_0: \beta_1 = 0$, Tidak didapati pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, Didapati pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

7. Hipotesis ketujuh: Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

$H_0: \beta_2 = 0$, Tidak didapati pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

$H_a: \beta_2 \neq 0$, Didapati pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Singkat PT Standard Toyo Polymer

Perusahaan PT Standard Toyo Polymer (STATOMER) berdiri pada tahun 1975 berdasarkan kemitraan bisnis antara Indonesia dan Jepang. Dengan modal sejumlah US \$ 4.000.000, perusahaan tersebut bertujuan untuk memajukan serta mengembangkan sektor bisnis PVC secara global dan industri petrokimia di Indonesia dengan dukungan teknologi dari perusahaan Tosoh Corporation Jepang.

Pabrik STATOMER dibangun di wilayah Banten dengan luas mencapai 12,6 hektar, sama dengan 126.000 meter persegi. Pabrik ini mulai beroperasi pada tahun 1977 dengan kapasitas produksi sejumlah 24.000 metrik ton per tahun. Seiring dengan pertumbuhan pasar, STATOMER telah memperluas operasinya pada tahun 1979, 1982, 1987, dan 1992 sehingga kapasitas produksinya kini meraih 82.000 metrik ton per tahun. Dengan kapasitas produksi maksimum saat ini meraih 89.000 metrik ton per tahun.

Nama STATOMER berasal dari akronim yang merupakan singkatan dari STAbilitas, TOtalitas, dan MERata. Setiap frasa tersebut memiliki makna yang unik: STABIL menekankan pentingnya stabilitas di lingkungan, kualitas pelayanan, dan tingkat produksi; TOTAL menunjukkan pentingnya bekerja secara profesional dan bertanggung jawab; MERATA mendorong

keadilan dan pelayanan yang merata kepada pelanggan dan karyawan.

Dengan kehadiran 135 karyawan di STATOMER, kami terus berupaya guna mengoptimalkan kualitas layanan kami, memberi jaminan yang lebih baik, serta memberikan kontribusi yang lebih besar kepada masyarakat sekitar.

Visi PT Standard Toyo Polymer yaitu menjadi produsen PVC resin terkemuka, yang didedikasikan untuk pelanggan dan memberikan kontribusi kepada masyarakat di Indonesia. Misi PT Standard Toyo Polymer, sebagai berikut:

1. Berkontribusi terhadap perekonomian nasional dengan menyediakan PVC yang berkualitas tinggi dan stabil.
2. Untuk memenuhi syarat pelanggan di pasar yang berkembang dan mencapai kepuasan pelanggan yang maksimal.
3. Makmur bersama masyarakat sekitar.
4. Bertanggung jawab terhadap keadilan dan terus mengamati perlindungan lingkungan, keselamatan dan kesehatan.
5. Fokus komitmen perusahaan pada transparansi, kepatuhan, kinerja bisnis dan efisiensi operasional.

Deskriptif Data

Responden yang diteliti merupakan seluruh karyawan PT. Standard Toyo Polymer yang berasal dari seluruh divisi sejumlah 135 sampel. Deskripsi karakteristik responden berfungsi untuk menggambarkan identitas responden sesuai dengan kriteria sampel yang sudah ditetapkan pada penelitian. Tujuan utamanya yakni mencantumkan karakteristik responden yakni guna membagikan pandangan yang jelas terkait siapa yang merupakan bagian dari sampel pada penelitian ini.

Karakteristik responden yang terlibat pada penelitian ini akan dibagi menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, rentang usia, serta masa kerja. Untuk memberikan gambaran lebih detail mengenai profil responden, informasi tersebut akan disusun dalam sebuah tabel yang mencakup data-data yang telah dijelaskan sebelumnya, diantaranya yakni:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian, didapati gambaran responden menurut jenis kelamin responden misalnya yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin

			Valid Percent	Cumulative Percent
PT.	Laki-Laki	97	71,8	71,8
Standard	Perempuan	38	28,2	100
Toyo	Total	135	100	100
Polymer				

Sumber: data primer 2024

Dilihat dari Tabel 2 jenis kelamin responden laki-laki sejumlah 97 responden ataupun sejumlah 71,8% sementara pada responden perempuan di PT Standard Toyo Polymer sejumlah 38 responden sejumlah 28,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menurut hasil penelitian, didapati gambaran responden menurut usia responden misalnya yang terlihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PT.	>35 th	66	48,9	48,9
Standard	25-34 th	57	42,2	1,1
Toyo	18-24 th	12	8,9	100
Polymer	Total	135	100,0	100

Usia responden terlihat pada Tabel 3 bahwasanya responden dengan usia >35 tahun di PT Standard Toyo Polymer sejumlah 66 responden ataupun sejumlah 48,9%, dengan usia 25-34 tahun sejumlah 57 responden ataupun sejumlah 42,2% serta responden dengan usia 18-24 sejumlah 12 responden ataupun sejumlah 8,9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Menurut hasil penelitian, didapati gambaran responden menurut Pendidikan responden misalnya yang terlihat pada Tabel 4 berikut ini

Tabel 4. Karakteristik Pendidikan

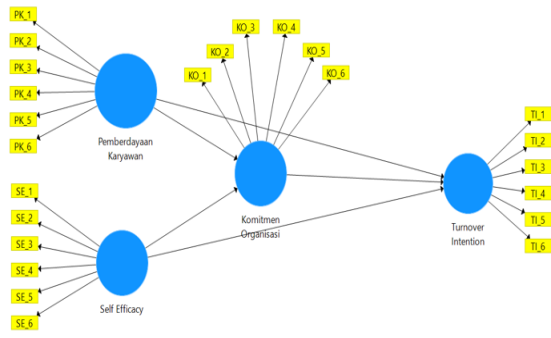
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PT.	S2	13	9,6	9,6
Standard	S1	74	54,8	64,4
Toyo	SMA	48	35,6	100
Polymer	Total	135	100	100

Pendidikan responden terlihat pada Tabel 4 bahwasanya responden dengan pendidikan S2 di PT. Standard Toyo Polymer sejumlah 13 responden ataupun sejumlah 9,6%, dengan pendidikan S1 sejumlah 74 responden ataupun sejumlah 54,8% serta responden dengan pendidikan SMA sejumlah 48 responden ataupun sejumlah 35,6%.

Analisa Hasil Pengujian

Evaluasi yang dilaksanakan terhadap model dalam penelitian ini mencakup penilaian terhadap Outer Model serta Inner Model. Outer Model berfungsi sebagai model pengukuran yang dipergunakan guna menilai validitas serta reliabilitas model, sementara Inner Model berperan sebagaimana model struktural guna memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten yang ada.

Berikut yakni model struktural yang dilaksanakan menurut variabel beserta indikator yang dipergunakan pada penelitian ini (Lihat Gambar 1):



Sumber: Data Hasil Pengolahan SEM-PLS

Gambar 1. Model Awal Rancangan Struktural

1. Evaluasi Measurement (Outer Model)

Menurut model diatas, analisa data penelitian melalui kuesioner didapati hasil sebagaimana berikut:

Uji Validitas Convergen

Uji validitas konvergensi indikator reflektif biasanya dilangsungkan dengan melihat nilai loading factor dari setiap indikator konstruk. Menurut Rule of Thumb, angka loading factor yang dapat dijadikan acuan untuk menilai validitas konvergensi adalah lebih dari 0,70, sementara nilai Average Variance Extracted (AVE) sebaiknya di atas 0,5. Berikut yakni hasil pengujian data terkait validitas konvergensi dan nilai Average Variance Extracted (AVE) pada penelitian ini.

Berikut ditampilkan hasil perhitungan data primer dengan nilai loading factor setiap indikator pada sebuah Tabel 5 berikut ini:

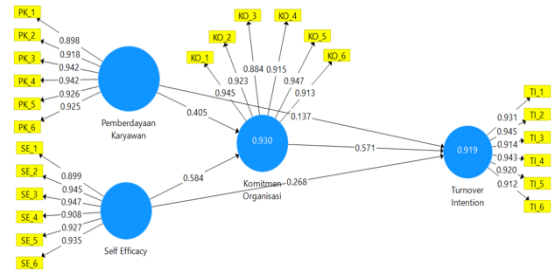
Tabel 5. Nilai Outer Loading

Indikator	Pemberdayaan Karyawan	Self Efficacy	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
PK_1	0.898			
PK_2	0.918			
PK_3	0.942			
PK_4	0.942			
PK_5	0.926			
PK_6	0.925			
SE_1		0.899		
SE_2		0.945		
SE_3		0.947		
SE_4		0.908		
SE_5		0.927		
SE_6		0.935		
KO_1			0.945	
KO_2			0.923	
KO_3			0.884	
KO_4			0.915	
TI_1				0.931
TI_2				0.945
TI_3				0.914
TI_4				0.943
TI_5				0.920
TI_6				0.912

Indikator	Pemberdayaan Karyawan	Self Efficacy	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KO_5			0.947	
KO_6			0.913	
TI_1				0.931
TI_2				0.945
TI_3				0.914
TI_4				0.943
TI_5				0.920
TI_6				0.912

Sumber: Data hasil pengolahan SEM-PLS

Dapat dilihat pada table diatas bawasanya tidak didapati indikator yang mempunyai nilai loading factor dibawah 0.70. Menurut hasil tersebut maka tidak ada indikator dari variable-variabel tersebut diatas yang seharusnya dihapus atau dieliminasi dalam model yang ditawarkan. Berikut hasil dari PLS Algorithm sebagaimana berikut:



Sumber: Data Hasil Pengolahan SEM-PLS

Gambar 2. Analisis PLS Algorithm Model

Setelah indikator telah memenuhi syarat nilai loading factor, indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang dibawah 0.70 mampu disimpulkan bawasanya variabel mempunyai tingkat validitas yang baik. Suatu indikator dinyatakan valid dengan mengamati nilai square root of average variance extracted (AVE). Nilai yang disarankan yakni diatas 0,5. Berikut yakni nilai AVE pada penelitian ini.

Tabel 6. Result For Outer Loading

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi	0.849
Pemberdayaan Karyawan	0.856
Self Efficacy	0.860
Turnover Intention	0.861

Menurut hasil pengolahan data pada Tabel 6 memberi nilai AVE di atas 0,5 untuk seluruh konstruk yang didapati pada model penelitian. Nilai rata-rata AVE yakni sejumlah 0,856 pada keseluruhan konstruk.

Validitas Discriminant

Validitas discriminant berkaitan dengan gagasan bahwasanya indikator-indikator (variabel terukur) dari konstruk yang berbeda tidak seharusnya mempunyai hubungan korelasi yang tinggi. Sebagaimana panduan umum, pada menilai validitas discriminant, nilai cross loading yang biasanya dipergunakan yakni lebih besar dari 0.70 pada sebuah penelitian. Berikut ditampilkan Tabel 7 hasil pengujian *validitas discriminant* berikut ini:

Tabel 7. Nilai Cross Loading

	Pemberdayaan Karyawan	Self Efficacy	Komitmen Organisasi
PK_1	0.898	0.824	0.816
PK_2	0.918	0.821	0.851
PK_3	0.942	0.801	0.843
PK_4	0.942	0.817	0.846
PK_5	0.926	0.847	0.896
PK_6	0.925	0.864	0.901
SE_1	0.835	0.899	0.861
SE_2	0.804	0.945	0.881
SE_3	0.822	0.947	0.882
SE_4	0.820	0.908	0.838
SE_5	0.849	0.927	0.904
SE_6	0.857	0.935	0.901
KO_1	0.887	0.893	0.945
KO_2	0.852	0.907	0.923
KO_3	0.818	0.820	0.884
KO_4	0.848	0.838	0.915
KO_5	0.874	0.897	0.947
KO_6	0.854	0.879	0.913
TI_1	0.874	0.885	0.907
TI_2	0.848	0.871	0.913
TI_3	0.839	0.858	0.864
TI_4	0.837	0.889	0.891
TI_5	0.837	0.849	0.870
TI_6	0.820	0.838	0.857

Pada tabel 7 diatas memperlihatkan nilai *cross loading* juga memperlihatkan didapatinya *discriminant validity* yang baik ataupun mencukupi kriteria sehingga korelasi indikator pada konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator pada konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Untuk instrumen dalam bentuk kuesioner, indeks reliabilitas jenis-jenis reliabilitas tersebut dianggap mampu diandalkan ketika nilai r alpha yang terukur melebihi 0,6. Hasil pengujian reliabilitas sebagaimana berikut:

Tabel 8. Reliability Statistics

Variabel	Croanbach Alpha
Komitmen Organisasi	0.964
Pemberdayaan Karyawan	0.966
Self Efficacy	0.967
Turnover Intention	0.968

Sumber: Data Hasil Olah smartpls.4

Pada tabel 8 memperlihatkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen dengan nilai *Cronbach Alpha*, sebagaimana berikut:

1. Nilai *croanbach alpha* variabel Komitmen Organisasi 0,964 pada hal ini memperlihatkan instrument penelitian berupa kuesioner ini yakni sangat reliabel.
2. Nilai *cronbach alpha* variabel Pemberdayaan Karyawan sejumlah 0,966 pada hal ini memperlihatkan instrument penelitian berupa kuesioner ini yakni sangat reliabel.
3. Nilai *cronbach alpha* variabel *Self Efficacy* sejumlah 0,967 pada hal ini memperlihatkan instrument penelitian berupa kuesioner ini yakni sangat reliabel.
4. Nilai *cronbach alpha* variabel *Turnover Intention* sejumlah 0,968 pada hal ini memperlihatkan instrument penelitian berupa kuesioner ini yakni sangat reliabel.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi yakni guna memahami besaran dampak variabel independen pada variabel dependen tersebut, nilai pada koefisien determinasi mampu diperlihatkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square	R Adjusted Square
Komitmen Organisasi	0.930	0.929
Turnover Intention	0.919	0.918

Sumber: Data Hasil Olah smartpls.4

Menurut nilai r square adjust pada Tabel 4.8 memperlihatkan bahwasanya *Turnover Intention* dijelaskan oleh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* sejumlah 91,8%. Selanjutnya Komitmen Organisasi dijelaskan variable Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* sejumlah 92,9 %.

3. Uji Pengaruh Langsung

Pengujian Hipotesis dilangsungkan dengan merujuk kepada hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang mencakup output r-square, koefisien parameter, serta t-statistik. Untuk menentukan penerimaan ataupun penolakan suatu hipotesis, penting untuk mengevaluasi nilai

signifikansi antar konstruk, t-statistik, serta p-values. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) 4.0, yang mana hasilnya diekstraksi melalui proses bootstrapping. Kriteria yang dipegang pada penelitian ini yakni t-statistik seharusnya lebih dari 1,96, dengan tingkat signifikansi p-value sejumlah 0,05 (5%) serta koefisien beta positif. Hasil pengujian hipotesis mampu ditemukan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Path Coefficients

Path	Original Sample (M)	Rata-rata (M)	Standard Deviation (V)	T Statistic (O/STD EV)	Value (P)
PK -> KO	0.405	0.403	0.062	6.517	0.000
SE -> KO	0.584	0.586	0.062	9.442	0.000
PK -> TI	0.137	0.136	0.055	2.508	0.012
TI -> KO	0.268	0.274	0.081	3.297	0.001
TI -> TI	0.571	0.567	0.086	6.609	0.000

Sumber: Data Hasil Olah smartpls.4

Menurut hasil pengujian pada Tabel 10 mampu dijelaskan sebagaimana berikut:

- Hipotesis pertama menguji apakah Pemberdayaan Karyawan berdampak pada Komitmen Organisasi. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi sejumlah 0,405 serta t-statistik sejumlah 6.517. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $6.517 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Pemberdayaan Karyawan terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi.
- Hipotesis kedua menguji apakah *Self Efficacy* berdampak pada Komitmen Organisasi. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta *Self Efficacy* pada Komitmen Organisasi sejumlah 0,584 serta t-statistik sejumlah 9,442. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $9,442 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya *Self Efficacy* terbukti mempunyai dampak positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

- Hipotesis ketiga menguji apakah Pemberdayaan Karyawan berdampak pada *Turnover Intention*. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta Pemberdayaan Karyawan pada *Turnover Intention* sejumlah 0,137 serta t-statistik sejumlah 2,508. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $2,508 > 1,96$ dengan p-value $0,0012 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Pemberdayaan Karyawan terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*.
- Hipotesis keempat menguji apakah *Self Efficacy* berdampak pada *Turnover Intention*. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta *Self Efficacy* pada *Turnover Intention* sejumlah 0,268 serta t-statistik sejumlah 3,297. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $3,297 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya *Self Efficacy* terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*.
- Hipotesis kelima menguji apakah Komitmen Organisasi b berdampak pada *Turnover Intention*. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta Komitmen Organisasi pada *Turnover Intention* sejumlah 0,174 dan t statistik sejumlah 1,691. Pada hasil tersebut didapati t-statistik tidak signifikan. Dikarenakan $1,691 < 1,96$ dengan p-value $0,092 > 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis yang dilangsungkan menurut hasil Inner Model (model struktural) melibatkan penilaian terhadap beberapa faktor, seperti output r-square, koefisien parameter, dan t-statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) 4.0 dan hasil-hasilnya diperoleh melalui proses bootstrapping. Kriteria yang dipergunakan pada penelitian ini yakni t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) serta koefisien beta positif. Informasi lengkap terkait pengujian hipotesis ditampilkan pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Mediating Coefficients

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistic (O/STD DEV)	P Values
Pemberdayaan Karyawan	0.232	0.230	0.058	3.998	0.000

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics (O/STD DEV)	P Values
n -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention Self Efficacy -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.334	0.330	0.051	6.594	0.000

Sumber: Data Hasil Olah smartpls.4

Menurut hasil pengujian pada Tabel 11 mampu dijelaskan sebagaimana berikut:

- Hipotesis keenam menguji apakah Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta sejumlah 0,232 serta t-statistik sejumlah 3,998. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $3,998 > 1,96$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Komitmen Organisasi mampu memediasi dampak Pemberdayaan Karyawan pada *Turnover Intention*.
- Hipotesis ketujuh menguji apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta sejumlah 0,334 serta t-statistik sejumlah 6,594. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $6,594 > 1,96$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Komitmen Organisasi mampu memediasi dampak *Self Efficacy* pada *Turnover Intention*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah pembahasan hasil penelitian dengan judul Dampak Pemberdayaan Karyawan serta *Self-Efficacy* Pada *Turnover Intention*: Peran Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Mediasi.

1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta Pemberdayaan Karyawan pada Komitmen Organisasi sejumlah

0,405 serta t-statistik sejumlah 6.517. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $6.517 > 1,96$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Pemberdayaan Karyawan terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilangsungkan Woestho, et.al (2024) bahwa pemberdayaan karyawan berdampak pada komitmen organisasi. Hal tersebut dikatakannya bahwasanya pemberdayaan karyawan mempunyai dampak yang signifikan pada tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Ketika karyawan diberikan tanggung jawab, otonomi, dan peluang untuk berkembang serta berkontribusi secara signifikan dalam lingkungan kerja, hal ini menciptakan rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Dengan merasa dihargai, didengar, dan memiliki dampak nyata dalam aktivitas organisasi, karyawan cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan profesional. Pemberdayaan menciptakan ikatan yang mendalam antara individu dan perusahaan, memperkuat loyalitas, motivasi, dan komitmen untuk bertribusi secara maksimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan bersama saat meraih tujuan organisasi.

Dapat peneliti simpulkan bahwa pemberdayaan karyawan menjadi faktor kunci dalam memperkuat komitmen individu terhadap organisasi. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab, mengambil inisiatif, dan berkembang, hal ini tidak hanya menciptakan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Melalui rasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti, pemberdayaan menghasilkan hubungan yang erat antara karyawan serta perusahaan, memacu kinerja yang lebih baik, dan memperkuat komitmen guna meraih tujuan bersama. Ini memperlihatkan bahwasanya pemberdayaan karyawan bukan hanya tentang memberi wewenang, tetapi juga tentang menciptakan ikatan emosional dan profesional yang kuat yang menguntungkan kedua belah pihak dalam mencapai kesuksesan organisasi.

2. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta *Self Efficacy* pada Komitmen Organisasi sejumlah 0,584 serta t-statistik sejumlah 9,442. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $9,442 > 1,96$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya *Self Efficacy* terbukti mempunyai dampak positif signifikan pada Komitmen Organisasi.

Selaras dengan penelitian yang dilangsungkan Nurali, et.al (2024) bahwa *self*

efficacy berdampak pada komitmen organisasi. Hal tersebut dikatakannya bahwa *self-efficacy* atau keyakinan diri individu dalam kemampuan mereka supaya berhasil memiliki dampak yang signifikan pada tingkat komitmen terhadap organisasi. Ketika individu percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, hal ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi, bertahan saat menghadapi permasalahan, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi maksimal. Keyakinan diri yang kuat memengaruhi persepsi individu terhadap lingkungan kerja, memperkuat rasa keterikatan, loyalitas, dan kesediaan untuk berinvestasi secara emosional dan profesional dalam mencapai visi dan tujuan bersama organisasi.

Berdasarkan hal tersebut maka mampu disimpulkan bahwasanya *self-efficacy* atau keyakinan diri individu pada kemampuan mereka untuk berhasil secara signifikan memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Tingkat keyakinan diri yang tinggi mendorong motivasi, ketahanan terhadap tantangan, dan keterlibatan yang kuat dalam mencapai tujuan bersama. Keyakinan ini juga mempengaruhi cara individu melihat lingkungan kerja, memperkuat rasa keterikatan, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal secara emosional dan profesional.

3. Pengaruh Peremberdayaan Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta Peremberdayaan Karyawan pada *Turnover Intention* sejumlah 0,341 serta t-statistik sejumlah 0,137 serta t-statistik sejumlah 2,508. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $2,508 > 1,96$ dengan p-value $0,0012 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Peremberdayaan Karyawan terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini selaras dengan yang dilangsungkan Setyaningrum, et.al (2024) bahwa pemberdayaan karyawan berdampak pada *turnover intention*. Hal tersebut dikatakannya bahwa pemberdayaan karyawan secara positif mempengaruhi tingkat keinginan karyawan guna meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention*. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki otonomi pada pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi. Pemberdayaan juga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi kecenderungan untuk mencari peluang pekerjaan lain. Dengan demikian, upaya untuk memberdayakan karyawan dapat berdampak positif pada retensi tenaga kerja dan mengurangi angka pergantian karyawan di suatu perusahaan.

Dapat penulis simpulkan bahwa pemberdayaan karyawan secara positif

mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, karena hal ini meningkatkan keterlibatan, motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Dengan memberi karyawan rasa dukungan, penghargaan, serta otonomi, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi tenaga kerja.

4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta *Self Efficacy* pada *Turnover Intention* sejumlah 0,268 serta t-statistik sejumlah 3,297. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $3,297 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya *Self Efficacy* terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini selaras dengan apa yang dilangsungkan oleh Wijono, et.al (2023) bahwa *self efficacy* berdampak pada *turnover intention*. Hal tersebut dikatakannya bahwasanya *self-efficacy* atau keyakinan diri individu dalam kemampuannya untuk berhasil dalam pekerjaan berhubungan erat dengan *turnover intention*. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mempunyai motivasi internal yang kuat, percaya diri dalam mengatasi tantangan, dan lebih mampu mengelola stres atau tekanan kerja. Dengan demikian, tingginya tingkat *self-efficacy* dapat mengurangi kecenderungan untuk mencari peluang pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi. Keyakinan diri yang tinggi juga dapat memperkuat keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan.

Mampu penulis simpulkan bahwasanya *self efficacy* yang tinggi, mencerminkan keyakinan individu pada kemampuannya untuk berhasil, secara negatif berhubungan dengan *turnover intention*. Individu yang percaya diri dalam menghadapi tugas, memiliki motivasi internal yang kuat, dan mampu mengelola stres cenderung lebih terikat pada pekerjaan dan organisasi, mengurangi keinginan untuk mencari peluang pekerjaan lain, serta pada akhirnya, meningkatkan retensi karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta Komitmen Organisasi pada *Turnover Intention* sejumlah 0,174 dan t statistik sejumlah 1,691. Pada hasil tersebut didapati t-statistik tidak signifikan. Dikarenakan $1,691 < 1,96$ dengan p-value $0,092 > 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilangsungkan Mardiyah & Karyono (2023) bahwa komitmen organisasi

berdampak pada *turnover intention*. Hal tersebut dikatakannya bahwasanya komitmen organisasi yang tinggi mempunyai hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Individu yang merasa terikat secara emosional dan nilai terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang kuat supaya tetap berada pada perusahaan tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan kesediaan individu guna berinvestasi secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan dan organisasi, sehingga mengurangi keinginan guna meninggalkan perusahaan. Dengan adanya komitmen yang kuat, karyawan lebih cenderung bertahan dalam situasi yang menantang, mengurangi *turnover intention*, dan pada akhirnya, meningkatkan retensi karyawan diperusahaan.

Dapat peneliti simpulkan bahwasanya komitmen organisasi yang tinggi berhubungan dengan penurunan *turnover intention*. Karyawan yang secara emosional terikat dan nilainya terhadap perusahaan cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk tetap di dalamnya. Investasi emosional dan psikologis dalam pekerjaan serta organisasi mencerminkan komitmen, yang mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan komitmen yang kuat, karyawan lebih mungkin bertahan dalam tantangan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan retensi karyawan.

6. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta sejumlah 0,232 serta t-statistik sejumlah 3,998. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $3,998 > 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Komitmen Organisasi mampu memediasi dampak Pemberdayaan Karyawan pada *Turnover Intention*.

Apabila merujuk pada hasil pengaruh langsung Pemberdayaan Karyawan terhadap *Turnover Intention* signifikan dan Komitmen Organisasi mempunyai dampak signifikan pada *Turnover Intention*, maka hal tersebut dapat dikatakan bahwasanya Komitmen Organisasi sebagai **Part Mediation**, artinya variabel independen mampu berdampak pada secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Produk Melalui Berbagi Pengetahuan

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien beta sejumlah 0,334 serta t-statistik sejumlah 6,594. Pada hasil tersebut didapati t-statistik signifikan. Dikarenakan $6,594 > 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut mengungkapkan bahwasanya Komitmen

Organisasi mampu memediasi dampak *Self Efficacy* pada *Turnover Intention*.

Apabila merujuk pada hasil pengaruh langsung *Self Efficacy* pada *Turnover Intention* signifikan sedangkan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada *Turnover Intention*, hal tersebut dapat dikatakan bahwasanya Komitmen Organisasi sebagai **Part Mediation**, artinya variabel independen mampu berdampak pada cara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

PENUTUP

Menurut hasil analisa serta pengujian data terkait dampak Pemberdayaan Karyawan dan *Self-Efficacy* Terhadap *Turnover Intention*: Peran Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Mediasi pada PT. Standard Toyo Polymer Cilegon, mampu disimpulkan sebagaimana berikut. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya Pemberdayaan Karyawan mempunyai dampak positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi. *Self Efficacy* mempunyai dampak positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi. Pemberdayaan Karyawan mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*. *Self Efficacy* mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*. Komitmen Organisasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention*. Pemberdayaan Karyawan berdampak signifikan pada *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi. *Self Efficacy* berdampak signifikan pada *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

Menurut kesimpulan yang sudah diuraikan, maka dapat diambil saran sebagaimana berikut. PT Standard Toyo Polymer disarankan untuk memperkuat pemberdayaan karyawan melalui fasilitasi diskusi aktif, pertukaran ide, dan kolaborasi, sehingga karyawan dapat saling mendukung dalam mengatasi tantangan. Pendekatan ini tidak hanya akan memperkuat hubungan sosial dan emosional karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan inovasi produk melalui sinergi dan kerjasama yang lebih erat di antara mereka. PT Standard Toyo Polymer disarankan juga untuk lebih memperhatikan kecocokan kemampuan serta posisi karyawan, sehingga karyawan mampu mempertahankan *self-efficacy* yang baik. Perusahaan mampu mengevaluasi kemampuan karyawan serta mengamati apakah mereka cocok untuk posisi yang diputuskan. Evaluasi mendalam terhadap program pemberdayaan karyawan yang ada juga diperlukan, dengan fokus pada peningkatan *self-efficacy* karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan serta memperkuat komitmen organisasi guna mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Ambarita, S. O., & Yuniningsih, T. (2019). Manajemen perparkir di universitas diponegoro. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 8(4), 431–440. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v8i4.24995>
- [2.] Bishop, C. (2023). *Artificial hells: Participatory art and the politics of spectatorship*. Verso books.
- [3.] Canet-Jourdan, C., Pagès, D.-L., Nguyen-Vigouroux, C., Cartry, J., Zajac, O., Desterke, C., Lopez, J.-B., Gutierrez-Mateyron, E., Signolle, N., & Adam, J. (2022). Patient-derived organoids identify an apico-basolateral polarity switch associated with survival in colorectal cancer. *Journal of Cell Science*, 135(14), jcs259256. <https://doi.org/10.1242/jcs.259256>
- [4.] Devi, P. I. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai (Studi pada pdam tirta mangutama kabupaten badung). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/jj.4.1.225.1-10>
- [5.] Eisenberger, R., Wen, X., Zheng, D., Yu, J., Liu, Z., Zhang, J., Wang, L., Kim, T.-Y., Krivacek, S., & Zagenczyk, T. J. (2023). Does felt obligation or gratitude better explain the relationship between perceived organizational support and outcomes? *Group & Organization Management*, 10596011231180388. <https://doi.org/10.1177/10596011231180388>
- [6.] Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Y., Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, E., & Mecang, H. K. (2022). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal of Educational Integration and Development*, 2(4), 260–270. <https://doi.org/10.55868/jeid.v2i4.147>
- [7.] Fajar, C. M., & Rohendi, A. (2017). Keadilan organisasi, kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai yang berdampak pada komitmen organisasi. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 53–65. <https://doi.org/10.24042/febi.v1i1.142>
- [8.] Fatimah, M., Sartika, D., & Permana, R. H. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMKN 9 Bandung. *Prosiding Psikologi*, 340–346. <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/index.php/fokus/article/view/5907/2198>
- [9.] Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- [10.] Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107–123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- [11.] Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- [12.] Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1037–1055. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367>
- [13.] Kustinah, S. (2017). Pengaruh locus of control dan turnover intention terhadap perilaku disfungsional serta dampaknya terhadap kualitas audit. *STAR*, 14(2), 13–31. <https://doi.org/10.55916/jsar.v14i2.9>
- [14.] Lusiani, S. (2023). *Pengaruh kepuasan pelatihan, pemberdayaan psikologis terhadap turnover intention dan keterikatan kerja sebagai variabel intervening di ramayana mall tamansari salatiga*. Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43795>
- [15.] Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2018). *Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan*. Udayana University. <https://media.neliti.com/media/publications/383817-none-407e3f3d.pdf>
- [16.] Marzuki, F., Supriadi, Y. N., & Ritonga, M. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between quality of work life and organizational commitment: Evidence from SMEs Restaurant. *Calitatea*, 23(191), 183–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.191.21>
- [17.] Maulana, T., & Syah, T. Y. R. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention. *Media Manajemen Jasa*, 2(2). <https://doi.org/10.52447/mmj.v2i2.399>
- [18.] Maulina, R., Sulistyani, E., & Suharmanto, S. (2018). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan organisasi pembelajaran terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (Studi Kasus PT SUCOFINDO (Persero) Kantor Cabang Semarang). *Admisi Dan Bisnis*, 19(2), 135–146. <https://doi.org/10.32497/ab.v19i2.1274>

- [19.] Muhtadi, A., Assagaf, G., & Hukom, J. (2022). Self-efficacy and students' mathematics learning ability in Indonesia: A meta analysis study. *International Journal of Instruction*, 15(3), 1131–1146. <https://e-iji.net/ats/index.php/pub/article/view/367>
- [20.] Mustopa, M., & Meria, L. (2021). Peran pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(10), 1437–1446. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i10.431>
- [21.] Nijhawan, G., Gujral, H. K., & Singh, K. (2023). Perceived organizational support and job performance: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(4s), 139–151. <https://jrtd.com/index.php/journal/article/view/409>
- [22.] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- [23.] Noviardari, H., & Kawakib, J. (2016). Teknik cognitive restructuring untuk meningkatkan self efficacy belajar siswa. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 3(2), 76–86. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMU-PSIKOLOGI/article/view/843>
- [24.] Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1). <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- [25.] Rahayu, T., & Muna, N. (2021). Peran empowering leadership dalam meningkatkan produktivitas karyawan selama work from home. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 98–110. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3211>
- [26.] Rahman, N., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh inclusive leadership terhadap meaningful work: Peran mediasi psychological safety. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 2(3), 200–211. <https://doi.org/10.55356/jksm.v2i3.107>
- [27.] Sumardin, S. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 741–747. <https://doi.org/10.29210/020231900>
- [28.] Susanti, S., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.5589>
- [29.] Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65–79. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/article/view/2359>
- [30.] Wahyuni, F. E. (2022). Pengaruh kreativitas, pengetahuan, dan motivasi terhadap inovasi karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 98–109. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16417>
- [31.] Weisman, H., Wu, C.-H., Yoshikawa, K., & Lee, H.-J. (2023). Antecedents of organizational identification: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 49(6), 2030–2061. <https://doi.org/10.1177/01492063221140049>
- [32.] Yunni, Y., Azlina, N., & Nurulita, S. (2022). Effect of transparency, human resources competence, community participation, government internal control system, village apparatus commitment to management village fund: (Empirical study on villages in Meranti Islands District). *Terbuka Journal of Economics and Business*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v3i2.3738>