
**PERAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA INTENTION TO QUIT:
KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI****Oleh****Danang Wahyudi¹, Danang Sunyoto², Dewanti Monica Amanda³, Fikri Budi Aulia⁴**^{1,2,3,4}Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, YogyakartaEmail: ²danang_sunyoto@janabadra.ac.id

Article History:

Received: 09-09-2022

Revised: 10-10-2022

Accepted: 21-10-2022

Keywords:

Empowerment, Intention To Quit, Performance

Abstract: *Objectives*–This study aims to examine and analyze the role of employee empowerment on the intention to quit with performance as a mediating variable. *Design/Methodology/Approach* – This research uses quantitative methods and uses a population of 76 employees of Arya Mandiri Teknik Yogyakarta staff. *Questionnaire method. Instrument test and classical assumption test. SEM-PLS program data analysis tool. Research Results*–Employee empowerment has a positive and significant role in performance and Intention to Quit. *Meanwhile, performance plays a positive and significant role in the Intention to Quit, and performance mediates the role of employee empowerment in the intention to quit. Originality* – Research using established variables needs to be done as a reinforcement of existing theories, as well as contributing to the development of other, more specific variables

PENDAHULUAN

Teori tindakan beralasan yang mencoba melihat *anteseden* pembentuk perilaku *volisional* (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan secara eksplisit atau implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakan mereka. Niat untuk berhenti adalah kekuatan atau kecenderungan individu untuk keluar dari organisasi. Ketika seorang karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi, keputusan dimulai dengan evaluasi situasi dan pengalaman kerja saat ini. Karyawan kemudian mempertimbangkan berbagai faktor sampai keputusan akhir untuk keluar dari perusahaan tercapai (Lacap, 2019).

Aspek Empiris

Isu yang sangat menarik untuk dikaji adalah yang berkaitan dengan meningkatnya kasus *turnover*. Di Indonesia terdapat 10% - 12% karyawan yang melakukan *turnover* setiap tahun, hal ini dilakukan untuk mencari peluang alternative pekerjaan baru. Mulai tahun 2015 sampai tahun 2017 terjadi kenaikan *employee turnover* yang cukup signifikan, dan peningkatan terjadinya *turnover* dapat terus terjadi pada tahun berikutnya. *Turnover* pada umumnya didahului *intention to quit*. *Intention to quit* didefinisikan sebagai keinginan keluar dari pegawai secara *volunteer* dari pekerjaannya (Glissmeyer, Bishop, & Fass, 2007). Ada

sejumlah faktor yang memengaruhi *turnover intention* (niat untuk meninggalkan organisasi). Diantaranya termasuk sikap dan potensi karya wan, penilai, sejawat, manajemen, konfigurasi organisasi, tuntutan pekerjaan eksternal yang kompatibel, dan diri sendiri (**Berry & Kogan, 2010**). Konsep pemberdayaan karyawan telah ditekankan sebagai kunci untuk menutup kesenjangan kekuatan yang muncul, untuk mengurangi ketidakberdayaan yang tumbuh dipengaturan tempat kerja dan dengan demikian merangsang kinerja dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, kinerja karyawan berperan penting bagi pengembangan dan produktivitas organisasi perusahaan dan kinerja sebagai rantai yang saling berhubungan, sebab perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan (**Inuwa, 2016**).

Bermula dari adanya inkonsistensi penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dengan *Intention to Quit* pada penelitian sebelumnya, kami tampilan *research gap* dalam penelitian mendapatkan hasil bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara positif terhadap *Intention to Quit* (**Thurston & Glendon, 2018**). Sedangkan dalam penelitian yang lain mengemukakan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh negatif terhadap *Intention to Quit* (**Queiri & Dwaikat, 2016**) (**Kumar, Singh, & Rangnekar, 2018**).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masih nampak adanya *research gaps* yang menunjukkan masih terjadi *inkonsistensi*, sehingga topik ini menarik untuk dilakukan pengkajian dan analisis secara lebih mendalam. Dalam penelitian ini penulis bermaksud mendapatkan bukti empiris pengaruh dari Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) terhadap *Intention to Quit* (Y). Penulis juga memperluas cakupan penelitian (*expand knowledge*) dengan memasukkan variabel mediasi Kinerja Karyawan (M), untuk menguji dan mencari bukti empiris, apakah variabel mediasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

CV Arya Mandiri Teknik Yogyakarta merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang pembuatan Perakitan Alumunium untuk Accesories AC Central yang sudah beroperasi sejak tahun 2013 yang meliputi *Supply Air Diffuser, Supply/Return/Exhaust/Fresh Air Grille*, dll. Saat ini, jumlah karyawan dalam CV AMT Yogyakarta pada tahun 2022 adalah sebesar 110 karyawan yang beroperasi di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya meliputi kota madya Yogyakarta, Kabupaten Sleman, dan Kabupaten Gunung Kidul. CV AMT Yogyakarta melaksanakan rapat tahun yang diikuti oleh seluruh anggota pengurus, dari hasil rapat pada tahun 2021 diketahui bahwa kinerja karyawan terus mengalami penurunan. Salah satunya yaitu ada pegawai yang masih belum menyelesaikan tugas mereka dikarenakan kurangnya pengetahuan/ keilmuan, keterampilan, sikap dan perilaku. Selain itu masih kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta anggota staff lapangan terhadap masalah faktual yang ada di lembaga, dengan kurangnya komunikasi tersebut maka sangat diperlukan dalam meng gabungkan berbagi informasi, pendelegasian wewenang, dan peningkatan karyawan dengan peningkatan ketergantungan pada tim.

Dengan posisi strategis diatas, mengutamakan kualitas maupun kuantitas, perusahaan harus terus memperhatikan sumber daya manusianya agar karyawan tidak melakukan *Intention To Quit*, namun dalam hal ini seringkali yang terjadi adalah benturan antara sesama pegawai, bahkan atasan dan bawahan, sehingga sebagai pemimpin harus mengerti secara menyeluruh terkait apa yang terjadi dengan pegawainya. Dengan tingkat *turnover* yang

tinggi di tingkat regional maka dirasa perlu kajian terkait dengan *turnover* secara mendalam dengan mendalami objek yang diteliti.

Dengan mendasarkan uraian diatas penelitian ini memfokuskan pada analisis peran pemberdayaan karyawan pada intention to quit: kinerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis penelitian:

H₁: Pemberdayaan karyawan berperan positif dan signifikan pada *Intention to Quit*.

H₂: Pemberdayaan karyawan berperan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

H₃: Kinerja Karyawan berperan positif dan signifikan pada *Intention to Quit*

H₄: Kinerja Karyawan memediasi peran Pemberdayaan Karyawan pada *Intention to Quit*

METODE

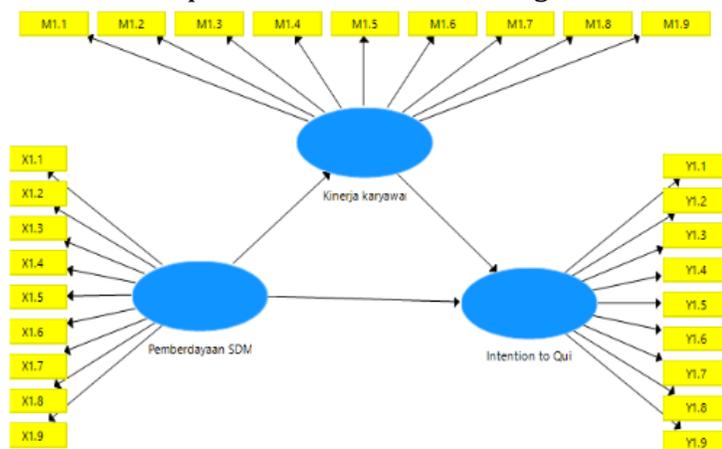
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis data primer, sumber data dari karyawan CV Arya Mandiri Teknik Yogyakarta sebanyak 76 karyawan.

Untuk teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dan teknik analisis data program SEM-PLS. Pengukuran variabel dengan skala likert.

HASIL

Analisis *SmartPLS*

Dalam penelitian ini, pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap *Intention to quit* dengan dimediasi oleh variabel Kinerja karyawan akan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS. Berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel penelitian, maka spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



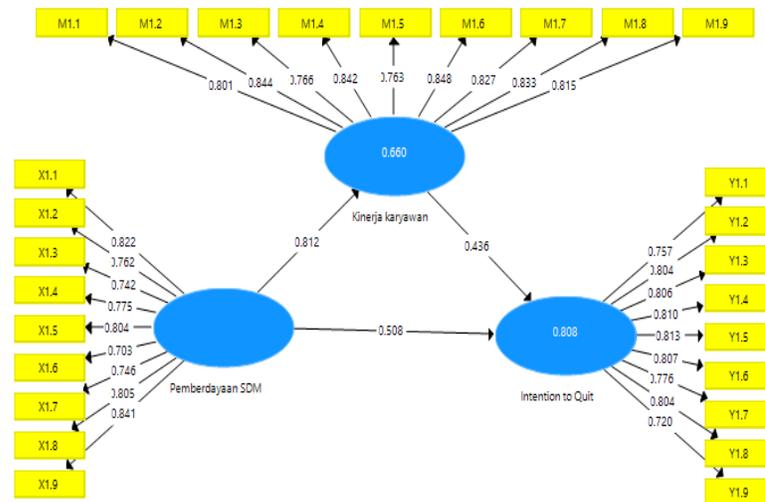
Gambar 1. Spesifikasi Model PLS

Pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk

menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat *validitas konvergen*, *validitas deskriminan* dan *reliabilitas komposit*.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7 sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6 dan untuk penelitian pengembangan, batas *loading factor* yang digunakan adalah 0,5. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 2. Estimasi Model PLS

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada gambar di atas, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstraknya. Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, validitas konvergen juga dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk, model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5. Nilai *loading factor* masing-masing indikator berikut nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, AVE

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
1	Intention to Quit	0,924	0,937	0,623
2	Kinerja karyawan	0,937	0,947	0,666
3	Pemberdayaan SDM	0,918	0,933	0,606

Sumber: data primer yang diolah Smart PLS

Berdasarkan hasil analisis PLS pada tabel di atas, nilai *loading factor* seluruh indikator $> 0,7$ dan nilai AVE seluruh konstruk telah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan. *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk ekso gen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal). Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Deskriminan dengan *Fornell-Larcker Criterion*

	Intention to Quit	Kinerja karyawan	Pemberdayaan SDM
Intention to Quit	0,789		
Kinerja karyawan	0,749	0,816	
Pemberdayaan SDM	0,762	0,812	0,779

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Deskriminan dengan *Cross Loadings*

	Intention to Quit	Kinerja karyawan	Pemberdayaan SDM
M1.1	0,739	0,801	0,697
M1.2	0,694	0,844	0,663
M1.3	0,653	0,766	0,602
M1.4	0,703	0,842	0,674
M1.5	0,611	0,763	0,677
M1.6	0,654	0,848	0,696
M1.7	0,753	0,827	0,659
M1.8	0,706	0,833	0,630
M1.9	0,708	0,815	0,662
X1.1	0,669	0,684	0,822
X1.2	0,628	0,596	0,762
X1.3	0,656	0,643	0,742
X1.4	0,689	0,607	0,775
X1.5	0,686	0,696	0,804
X1.6	0,575	0,527	0,703
X1.7	0,672	0,641	0,746
X1.8	0,710	0,648	0,805
X1.9	0,744	0,636	0,841
Y1.1	0,757	0,676	0,660
Y1.2	0,804	0,714	0,659

	Intention to Quit	Kinerja karyawan	Pemberdayaan SDM
Y1.3	0,806	0,695	0,667
Y1.4	0,810	0,666	0,735
Y1.5	0,813	0,669	0,782
Y1.6	0,807	0,683	0,669
Y1.7	0,776	0,684	0,624
Y1.8	0,804	0,667	0,629
Y1.9	0,720	0,569	0,688

Sumber: data primer yang diolah Smart PLS

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan. Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *Cronbachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk.

Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian pengembangan, oleh karena batas *loading factor* yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Intention to Quit	0,924	0,937
Kinerja karyawan	0,937	0,947
Pemberdayaan SDM	0,918	0,933

Sumber: data primer yang diolah

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan *cronbachs alpha* > 0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan.

Pengujian Goodness Of Fit Model

Setelah dipenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada tahap pengujian *outer model*, pengujian dilanjutkan pada pengujian *Goodness of fit model*. Fit model PLS dapat dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08.

Tabel 5. Hasil Uji Goodness of fit model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,064	0,064
d_ ULS	1,550	1,550
d_ G	1,662	1,662

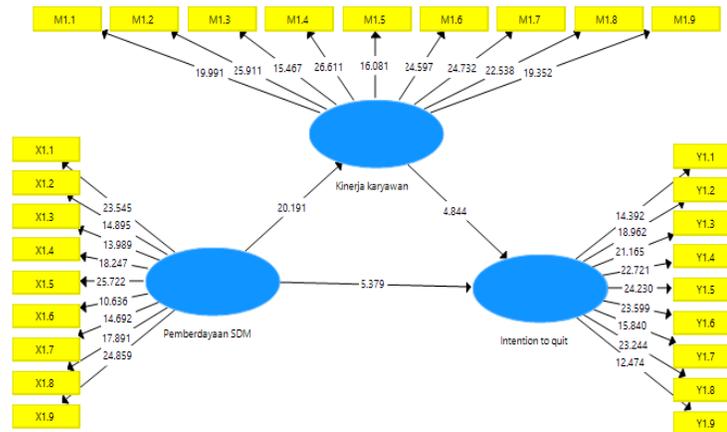
	Saturated Model	Estimated Model
Chi-Square	564,438	564,438
NFI	0,712	0,712

Sumber: data primer yang diolah

Hasil uji *goodness of fit* model PLS pada tabel V.10 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model jenuh (*saturated model*) sebesar 0,064 begitu juga dengan nilai SRMR model prediksi (*estimated model*) yang memiliki SRMR sebesar 0,064. Oleh karena nilai SRMR model jenuh (*saturated model*) dan model prediksi (*estimated model*) di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil Pengujian Model

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar3. Estimasi Model PLS

Gambar3. Estimasi Model PLS

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik bootstrapping di atas, seluruh jalur signifikan dengan T statistik > 1,96. Hasil uji signifikansi selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja karyawan -> Intention to quit	0,436	0,444	0,090	4,844	0,000
Pemberdayaan SDM -> Intention to quit	0,508	0,500	0,095	5,379	0,000
Pemberdayaan SDM -> Kinerja karyawan	0,812	0,816	0,040	20,191	0,000

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pemberdayaan SDM -> Kinerja karyawan -> Intention to quit	0,354	0,364	0,081	4,380	0,000

Sumber: data primer yang diolah SMART PLS

PEMBAHASAN

1. Pemberdayaan karyawan berperan positif pada Intention to Quit

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Pemberdayaan karyawan berperan positif dan signifikan pada Intention to Quit. Artinya Semakin baik pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, maka tingkat intention to quit akan semakin menurun. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator pemberdayaan karyawan seperti Authority (Otoritas) dimana berdasarkan otoritas karyawan telah mengurungkan niat mereka untuk melakukan berhenti bekerja, hal tersebut menjelaskan bahwa atasan telah berhasil mempengaruhi atau memerintah kan pemikiran, pendapat, atau perilaku mereka untuk berhenti bekerja. Indikator pemberdayaan kedua yaitu Encouragement (Dorongan) indikator ini telah menjadikan peran penting dukungan atasan yang mana dapat dilihat sebagai sumber kepercayaan dalam kemauan karyawan atau dorongan untuk menjadi yang terbaik dalam apapun yang mereka lakukan. Artinya bahwa atasan telah berhasil mempengaruhi bawahannya untuk lebih giat dalam bekerja. Indikator ketiga adalah Approval (Persetujuan), biasanya digunakan di dalam perusahaan sebagai alur proses/tahapan persetujuan terkait permintaan dari karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner telah mendapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki peluang yang cukup besar untuk saling ketergantungan serta kebebasan dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menandakan bahwa, mereka tidak harus melaporkan hasil kerjanya kepada manajer atau atasan mereka. Selanjutnya yaitu pada Permission (Izin), dimana merupakan suatu otorisasi yang diberikan untuk melakukan sesuatu; persetujuan resmi untuk meminta izin dalam memecahkan suatu masalah yang di hadapi. Berdasarkan hasil yang didapatkan respon ada yang menunjukkan jika atasan telah percaya dengan tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan aktivitas dengan menggunakan keahlian yang dimiliki karyawan. Selain itu juga manajer atau atasan telah memercayai bawahannya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator terakhir dari pemberdayaan SDM yaitu Control (Kontrol), dimana prosedur atau kebijakan yang diberikan oleh pimpinan telah memberikan jaminan yang wajar bagi karyawan dan bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, selain itu karyawan yang ada di organisasi juga telah mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Dalam praktiknya CV Arya Mandiri Teknik Yogyakarta, dalam meningkatkan pemberdayaan SDM agar karyawan tidak melakukan Intention to Quit yaitu pimpinan perlu memenuhi kualifikasi pekerjaan dengan menempatkan pegawai sesuai pendidikan,

keterampilan dan pengalaman kerja serta memberikan penekanan kepada pegawai untuk memenuhi kualifikasi pekerjaan, karena kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, kinerja tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan peneliti lainnya (Elseidi & EL-bAZ, 2016). Hasilnya penelitian ini mengungkapkan dampak langsung dari Pemberdayaan Karyawan berpe ngaruh langsung terhadap Intention to Quit. Pemberdayaan karyawan memungkinkan karya wan untuk menurunkan Intention to Quit (Brown, Kraimer, & Bratton, 2019).

2. Pemberdayaan karyawan berperan positif pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Pemberdayaan karyawan berperan positif dan signifikan pada Kinerja Karya wan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat pember dayaan SDM semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di CV Arya Mandiri Tehnik Yogyakarta juga akan semakin tinggi. Dalam praktiknya CV Arya Mandiri Tehnik Yogyakarta, dalam menning katkan pemberdayaan SDM agar kinerja karyawan meningkat yaitu perusahaan harus membekali karyawan mereka tentang pengeta huan akan produk yang perusaha an jual, yaitu dengan cara memberikan training baik secara offline maupun online di kala pandemi terkait produk. Dalam hal ini penggunaan media sosial, terlebih di kala pandemi, sangat krusial dan efektif didalam memasarkan produk. Karena segala info rmasi bisa kita sebar melalui media sosial, dan pelanggan atau calon pelanggan dapat mengetahui produk yang dijual CV Arya Mandiri Tehnik Yogyakarta dengan mengenal, menyadari akan kebutuhannya, dan bisa sampai menyarankan untuk calon pelanggan yang lain.

Hasil penelitian yang sejalan menunjukkan hasil regresi menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Pemberdaya an dan kinerja karyawan (Ahmad, Iqbal, Javed, & Hamad, 2014). Selanjutnya penelitian lain juga mengungkapkan bahwa pemberdayaan karya wan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karya wan (Ahmad & Manzoor, 2017).

3. Kinerja Karyawan berperan positif pada Intention to Quit

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan berperan positif dan signifikan pada Intention to Quit. Artinya semakin baik kinerja karyawan maka semakin menurun niat karyawan untuk pindah begitupun sebaliknya. Hal ini disebabkan oleh meningkat nya kinerja karyawan yang terjadi diperusahaan, sehingga hal tersebut menjadi dorongan atau rangsangan internal yang kuat yang memotivasi konsumen untuk melakukan tindakan, dimana dorongan ini dipengaruhi oleh stimulus berupa sharing informasi antara karyawan maupun pemilik perusaha an tersebut. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator Kinerja karyawan seperti Task Performance, dimana dapat di jelaskan bahwa berdasarkan pertanyaan pada kuesioner mereka mampu mampu menangani permasalahan dalam bekerja oleh sebab itu perusahaan telah mampu mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi dan menyele saikan hambatan tersebut melalui proses monitoring, coach ing, dan development. Indikator kedua yaitu Adaptive Performance, dengan berhasilnya Adaptive Performance (Kinerja adaptif) secara efisien, maka perusaha an mampu menangani keadaan kerja yang bergejolak, misalnya, transformasi teknologi, perubahan dalam tugas pekerjaan inti sese orang, restrukturisasi organisasi dan sebagainya. Indikator terakhir yaitu Contextual Perfor mance. Berdasarkan hasil ini menjelaskan bahwa ketertarikan karyawan untuk senantiasa belajar akan semakin tinggi, sehingga mereka bisa mendapatkan penge tahuan yang bersifat

fleksibel dan aplikatif dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu juga dapat memperbaiki hasil belajar karyawan nya melalui peningkatan pemahaman makna materi yang sedang dipelajari.

Dalam praktiknya CV Arya Mandiri Teknik Yogyakarta, dalam meningkatkan kinerja karya wan, ada beberapa perbaikan yang harus dilakukan untuk menunjang agar kinerja karya wan meningkat yaitu salah satunya memperbaiki kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan, misalnya memberikan reward serta kompen sasi kepada setiap karyawan. menjalin hubungan komunikasi dengan cara meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan tugas yang diberikan. Selain itu pimpinan juga perlu melakukan pengawasan untuk mengawasi operasional kerja karyawan guna menghindari tindakan indisipliner pada peraturan serta prosedur kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Quit. Selanjut nya temuan dari studi menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Quit.

4. Kinerja Karyawan memediasi peran Pemberdayaan Karyawan pada Intention to Quit

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan terbukti dapat menganalisis secara positif dalam mediasi hubungan antara Pemberdayaan Karyawan pada Kinerja Karyawan. Artinya pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan baik dilakukan secara offline maupun online di masa pandemi akan memiliki efek yang kuat terhadap kinerja karyawan serta sebagai hasilnya akan menurunkan niat karyawan untuk Intention to Quit. Lebih lanjut, semakin baik pemberdayaan SDM maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di CV Arya Mandiri Teknik Yogyakarta dan akan menurunkan niat karyawan untuk Intention to Quit.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian latar belakang, tinjau an pustaka dan mencermati hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik beberapa kesimpul an untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut: Pemberdayaan karya wan berperan positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan intention to quit. Serta kinerja karyawan berperan positif dan signifikan pada intention to quit. Disamping itu kinerja meme diasi peran pemberdayaan karyawan pada intention to quit di CV Arya Mandiri Teknik Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of teamwork, employee empowerment and training on employee performance, 7(11). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 380-394.
- [2] Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction, 1(1). International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 84-92.
- [3] Arep, I., & Hendri, T. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [4] Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka

Cipta.

- [5] Berry, M. W., & Kogan, J. (2010). Text Mining Application and theory. United Kingdom: WILEY.
- [6] Brown, M., Kraimer, M. L., & Bratton, V. K. (2019). The influence of employee performance appraisal cynicism on intent to quit and sportsmanship. *Personnel Review*.
- [7] Daft. (2010). Era Baru Manajemen. Jilid 1. Edisi ke Sembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Elseidi, R. I., & EL-bAZ, D. (2016). Electronic word of mouth effects on consumers' brand attitudes, brand image and purchase intention: an empirical study in Egypt. *The Business and Management Review*.
- [9] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Glissmeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2007). Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention To Quit The Organization: The Case of Law Enforcement Officers. *Journal of Decision Sciences Institute Annual*, 158-469.
- [11] Husaini, U. (2009). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach, 1(1). *The Millennium University Journal*, 90-103.
- [13] Kumar, D., Singh, R. M., & Rangnekar, S. (2018). The effects of psychological empowerment on intention to quit job: the mediating role of job satisfaction among Airforce personnel, 10(2). *Asian Journal of Information and Communications*, 19-31.
- [14] Lacap, J. P. (2019). The mediating effect of employee engagement on the relationship of transformational leadership and intention to quit: Evidence from local colleges in Pampanga, Philippines. 19(1). *Asia-Pacific Social Science Review*, 33-48.
- [15] Mahmudi. (2007). Manajemen Kinerja Sektor publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [16] Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [17] Queiri, A., & Dwaikat, N. (2016). Factors affecting Generation Y employees' intention to quit in Malaysian's business process outsourcing sector, 9(2). *Journal of Sustainable Development*, 78.
- [18] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen. Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- [19] Sarwoto. (2015). Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta: Ghalia.
- [20] Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Third Edition, Jossey –Bass Publishers.
- [21] Sedarmayanti. (2003). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- [22] Thurston, E., & Glendon, A. I. (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, intention to quit, and absenteeism. *Safety Science*, 212-221.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN