

Enhancing Employee Retention through Job Crafting : The Mediating Effect of Wok Psychological Empowerment on Turnover Intention

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mahda Shabrina F.^{1*}, Berliana Resi Saskia², Amaliyah Dwi Aryani³, Ike Nur Anggraeni⁴, Shabina Arafah Arifna⁵, Anggit Tri Prasetyo⁶, Mei Rani Amalia⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Pancasakti Tegal

*Email Korespondensi: mahdashabrina21@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 11-12-2025

Revision: 21-12-2025

Published: 31-12-2025

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i2.56

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Meningkatkan Retensi Karyawan melalui *Job Crafting* : Efek Mediasi *Psychological Empowerment* terhadap Niat Berhenti pada Perusahaan IKM Sentra Logam Kabupaten Tegal. Desain Penelitian ini *Path analysis* sebagai alat analisis untuk menentukan arah variabel yang diteliti melihat seberapa besar signifikan pengaruh variabel independen dengan dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini terdapat 106 populasi pada perusahaan IKM Sentra Logam Kabupaten Tegal dengan sampel 57 didapat dengan cara *non probability sampling*. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* berperan penting dalam menurunkan *Turnover Intention*, di mana karyawan yang memiliki makna kerja, kompetensi, dan pengaruh cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Psychology, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Retention* dan *Job Crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, namun keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*, *Psychological Empowerment* juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, kemudian uji mediasinya *Psychological Empowerment* tidak memediasi pengaruh *Employee Retention* dan *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan SDM yang efektif serta peningkatan kepuasan dan produktifitas karyawan IKM Sentra Logam Kabupaten Tegal.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Pengembangan Jabatan,

Pemberdayaan Psikologis, Niat Berhenti Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Increasing Employee Retention through Job Crafting: The Mediating Effect of Psychological Empowerment on Turnover Intention at the Metal Center Small and Medium Enterprises (SMEs) in Tegal Regency. This study uses Path analysis as an analytical tool to determine the direction of the variables studied to see how significant the influence of the independent variable is on the dependent variable. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. This study has 106 populations at the Metal Center Small and Medium Enterprises (SMEs) in Tegal Regency with a sample of 57 obtained by non-probability sampling. Previous research revealed that psychological empowerment plays an important role in reducing Turnover Intention, where employees who have work meaning, competence, and influence tend to have a lower desire to leave the organization (Psychology, 2017). The results of this study indicate that Employee Retention and Job Crafting have a significant influence on Turnover Intention, but both do not have a significant effect on Psychological Empowerment, Psychological Empowerment also does not have a significant effect on Turnover Intention, then the mediation test Psychological Empowerment does not mediate the influence of Employee Retention and Job Crafting on Turnover Intention. This research is expected to contribute to the development of effective human resources and increase the satisfaction and productivity of employees of the Tegal Regency Metal Center IKM.

Key word: Employee Retention, Job Crefting, Psychological Empowerment, Turnover Intention

©2025 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) diakui sebagai aset strategis utama dan pilar fundamental bagi keunggulan kompetitif organisasi. Kualitas dan stabilitas SDM menjadi penentu utama daya saing, terutama sektor-sektor yang sangat mengandalkan pelayanan dan efisiensi seperti perbankan, telekomunikasi, dan otomotif. Di tengah bisnis global yang dinamis, organisasi menghadapi tantangan kritis berupa fenomena niat untuk keluar atau *Turnover Intention*, yang didefinisikan sebagai prediktor terkuat bagi terjadinya *turnover* aktual. *Turnover Intention*

adalah masalah kritis yang menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan, meliputi biaya substansial untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan personel baru, hilangnya kemampuan serta pengalaman institusi (*corporate memory*), serta penurunan produktivitas dan moral kerja secara keseluruhan. (Dewi Ria Purnama, 2019; Rizky & Prastyani, 2023; Suwandi & Debora Nababan, 2023). Tingginya intensitas TI menimbulkan konsekuensi signifikan, meliputi biaya penggantian karyawan yang besar, hilangnya pengetahuan (*loss of corporate memory*), dan penurunan produktivitas, sebuah masalah yang semakin mendesak di Indonesia mengingat dominasi dan kecenderungan *turnover* yang tinggi pada Generasi Milenial.

Kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan adanya sumber daya yang profesional, dapat dipercaya, berkompeten dan tekun. Kunci utama perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah keberhasilan dalam Retensi Karyawan. Retensi yang tinggi tidak hanya mengurangi kerugian akibat *turnover* tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan Kinerja dan Efektivitas Karyawan. (Dewi Ria Purnama, 2019; Manalu et al., 2025)

Paradigma manajemen SDM kontemporer juga telah bergeser dari pengendalian manajemen menuju pemberdayaan karyawan untuk menjadi agen perubahan proaktif. Inisiatif perilaku proaktif karyawan menjadi fokus utama. Salah satu bentuk perilaku proaktif yang paling relevan adalah *Job Crafting* (Pembentukan Pekerjaan). *Job Crafting* adalah inisiatif karyawan untuk menyesuaikan tugas, hubungan, dan persepsi pekerjaan agar lebih relevan dengan minat dan kemampuan pribadi. (Suwandi & Debora Nababan, 2023) Karyawan yang aktif melakukan *Job Crafting* akan menemukan pekerjaan mereka lebih bermakna, yang secara intrinsik berfungsi sebagai penangkal efektif terhadap keinginan untuk keluar.

Namun, efektivitas *Job Crafting* harus dijelaskan melalui mekanisme internal yang disebut *Psychological Empowerment* atau Pemberdayaan Psikologis. *Psychological Empowerment* adalah kondisi kognitif internal yang mencerminkan orientasi aktif terhadap peran kerja seseorang, ditandai oleh perasaan makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri (*self-determination*), dan dampak. Secara teoretis, *Job Crafting* meningkatkan *self-determination* dan rasa kontrol karyawan, yang pada gilirannya memperkuat *Psychological Empowerment* mereka. Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, yang secara fundamental mengurangi *Turnover Intention*. Oleh karena itu, *Psychological Empowerment* dihipotesiskan berperan sebagai variabel mediasi kunci yang menghubungkan *Job Crafting* dan penurunan *Turnover Intention*.

Sejumlah penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* berperan penting dalam menurunkan *Turnover Intention*, di mana karyawan yang merasa memiliki makna kerja, kompetensi, otonomi, dan pengaruh cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. (Psychology, 2017) Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih memposisikan *psychological empowerment* sebagai variabel independen, tanpa mengaitkannya dengan perilaku proaktif karyawan dalam merancang pekerjaannya.

Penelitian lain menunjukkan bahwa *Job Crafting* berkontribusi positif terhadap berbagai *outcome* kerja, seperti kesejahteraan, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. (Kim & Beehr, 2018) Namun, hubungan antara *Job Crafting* dan *Turnover Intention* dalam penelitian terdahulu umumnya dijelaskan melalui mediator lain, seperti kelelahan emosional atau faktor relasional, bukan melalui *psychological empowerment*. (Taghpour et al., 2024) Selain itu, beberapa studi menempatkan *psychological empowerment* sebagai variabel moderator, bukan sebagai variabel yang menjelaskan mekanisme pengaruh *Job Crafting* terhadap niat berhenti kerja. (Rongcai et al., n.d.)

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian berupa keterbatasan studi yang secara empiris menguji pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* dengan *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi dalam satu model penelitian yang terintegrasi, khususnya pada konteks organisasi sektor industri.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual terintegrasi yang menguji hubungan antara *Job Crafting*, *psychological empowerment*, dan *Turnover Intention* secara simultan. Penelitian ini menempatkan *psychological empowerment* sebagai mekanisme psikologis internal yang menjelaskan bagaimana *Job Crafting* dapat memengaruhi niat berhenti kerja karyawan.

Selain kontribusi teoretis, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis dengan menekankan *Job Crafting* sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan retensi karyawan melalui penguatan aspek psikologis karyawan, seperti makna kerja, kompetensi, kemandirian, dan pengaruh terhadap pekerjaan. (Psychology, 2017) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Retention* dan *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*, dengan menguji peran mediasi *Psychological Empowerment*.

METODE PENELITIAN

Desain dari penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017), yang menyebutkan bahwa penelitian *explanatory* bertujuan untuk memperjelas hubungan sebab-akibat di antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei kuesioner, karena menurut Sugiyono (2019) metode survei sangat baik untuk mengumpulkan data angka secara langsung dari para responden. Penelitian ini berlokasi pada IKM Sentra logam Kabupaten Tegal. Populasi dari penelitian ini adalah 106 karyawan yang bekerja di IKM Sentra logam Kabupaten Tegal. Metode pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan Teknik *non probability sampling*, sampel pada penelitian ini berjumlah 57 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan perangkat pernyataan tertulis kepada responden berdasarkan indikator dari variabel *Employee Retention*, *Job Crafting*, *Psychological Empowerment*, *Turnover Intention*. Pengukuran menggunakan skala likert 5 poin dengan kriteria: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan kausal antar variabel dengan bantuan software IBM SPSS 2022.

- H1 : *Employee Retention* berpengaruh langsung positif terhadap *Turnover Intention*
- H2 : *Job Crafting* berpengaruh langsung positif terhadap *Turnover Intention*
- H3 : *Employee Retention* berpengaruh langsung positif terhadap *Psychological Empowerment*
- H4 : *Job Crafting* berpengaruh langsung positif terhadap *Psychological Empowerment*
- H5 : *Psychological Empowerment* berpengaruh langsung positif terhadap *Turnover Intention*
- H6 : Pengaruh *Employee Retention* berpengaruh langsung positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Psychological Empowerment*
- H7 : *Job Crafting* berpengaruh langsung positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Psychological Empowerment*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kuisioner yang di sebar di beberapa perusahaan yaitu PT Putra Bungsu

Makmur, PT Berkah Jaladara Teknik, PT Bimuda Karya Teknik, dan FNF Mentalindo Utama. Dari beberapa perusahaan tersebut, menunjukkan responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau 89,47% dan perempuan sebanyak 6 orang atau 10,53%. Karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh < 25 tahun sebanyak 27 orang atau 47,36%, 26-35 tahun sebanyak 25 atau 43,85%, 36-45 tahun sebanyak 2 orang atau 3,50% dan >45 ahun sebanyak 3 orang 5,26%. Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja diperoleh pada rentang < 1 tahun sebanyak 19 orang atau 33,33%, 1-3 tahun sebanyak 1 orang atau 35,84%, 3-5 tahun sebanyak 5 orang atau 8,77%, dan > 5 tahun sebanyak 12 orang atau 21,05%.

Tabel 1. Hasil Analisis Responden

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	51	89,47%
	Perempuan	6	10,53%
Usia	< 25 tahun	27	47,36%
	26-35 tahun	25	43,85%
	36-45 tahun	2	3,50%
	> 45 tahun	3	5,26%
	< 1 tahun	19	33,33%
Lama Bekerja	1-3 tahun	1	35,84%
	3-5 tahun	5	8,77%
	> 5 tahun	12	21,05%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

HASIL

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X1

VARIABEL *EMPLOYEE RETENTION* (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.624	0.266	Valid
X1.2	0.654	0.266	Valid
X1.3	0.615	0.266	Valid
X1.4	0.835	0.266	Valid
X1.5	0.573	0.266	Valid
X1.6	0.603	0.266	Valid
X1.7	0.764	0.266	Valid
X1.8	0.764	0.266	Valid
X1.9	0.820	0.266	Valid
X1.10	0.709	0.266	Valid
X1.11	0.773	0.266	Valid
X1.12	0.811	0.266	Valid
X1.13	0.802	0.266	Valid
X1.14	0.724	0.266	Valid
X1.15	0.717	0.266	Valid

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.16	0.683	0.266	Valid
X1.17	0.680	0.266	Valid
X1.18	0.772	0.266	Valid
X1.19	0.720	0.266	Valid
X1.20	0.700	0.266	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji validitas pada variabel X1 yaitu *Employee Retention* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel X1 memiliki r hitung > 0.2609 , sehingga data seluruh butir pertanyaan pada variabel X1 adalah valid. Instrumen kuisioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X2

VARIABEL *JOB CRAFTING* (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.529	0.266	Valid
X2.2	0.625	0.266	Valid
X2.3	0.718	0.266	Valid
X2.4	0.687	0.266	Valid
X2.5	0.665	0.266	Valid
X2.6	0.777	0.266	Valid
X2.7	0.475	0.266	Valid
X2.8	0.613	0.266	Valid
X2.9	0.786	0.266	Valid
X2.10	0.807	0.266	Valid
X2.11	0.842	0.266	Valid
X2.12	0.813	0.266	Valid
X2.13	0.747	0.266	Valid
X2.14	0.725	0.266	Valid
X2.15	0.708	0.266	Valid
X2.16	0.699	0.266	Valid
X2.17	0.596	0.266	Valid
X2.18	0.632	0.266	Valid
X2.19	0.752	0.266	Valid
X2.20	0.623	0.266	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji validitas pada variabel X2 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel X2 memiliki r hitung > 0.2609 , sehingga data seluruh butir pertanyaan pada variabel X2 adalah valid. Instrumen kuisioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.801	0.266	Valid
Y.2	0.865	0.266	Valid
Y.3	0.700	0.266	Valid
Y.4	0.827	0.266	Valid
Y.5	0.811	0.266	Valid
Y.6	0.855	0.266	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji validitas pada variabel Y menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Y memiliki r hitung > 0.2609 , sehingga data seluruh butir pertanyaan pada variabel Y adalah valid. Instrumen kuisioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Z

VARIABEL *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* (Z)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Z.1	0.765	0.266	Valid
Z.2	0.649	0.266	Valid
Z.3	0.811	0.266	Valid
Z.4	0.759	0.266	Valid
Z.5	0.589	0.266	Valid
Z.6	0.792	0.266	Valid
Z.7	0.821	0.266	Valid
Z.8	0.637	0.266	Valid
Z.9	0.606	0.266	Valid
Z.10	0.829	0.266	Valid
Z.11	0.654	0.266	Valid
Z.12	0.697	0.266	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji validitas pada variabel Z menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Z memiliki r hitung > 0.2609 , sehingga data seluruh butir pertanyaan pada variabel Z adalah valid. Instrumen kuisioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Reabilitas

Nilai *cronbach's alpha* akan digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator dalam mengukur variabel latennya. Syarat nilai *cronbach's alpha* harus $\leq 0,70$. Berdasarkan nilai hasil tabel uji reabilitas pada tabel 6 variabel *Employee Retention*(X1) menghasilkan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.950, *Job Crafting* (X2) sebesar 0.941, *Turnover Intention* (Y)

sebesar 0.896, dan *Psychological Empowerment* (Z) sebesar 0.912 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0.60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas *Employee Retention* (X1), *Job Crafting* (X2), *Turnover Intention* (Y), dan *Psychological Empowerment* (Z)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
<i>Employee Retention</i> (X1)	0.950	0.60	Reliabel
<i>Job Crafting</i> (X2)	0.941	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.896	0.60	Reliabel
<i>Psychological Empowerment</i> (Z)	0.912	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	T statistic	P values
X1-> Y	3.091	0.003
X2->Y	7.868	0.000
X1->Z	0.487	0.628
X2->Z	1.639	0.107
Z->Y	0.372	0.711
X1->Z->Y	-0.686	0.492
X2->Z->Y	-1.305	0.191

Sumber : Data Primer diolah, 2025

PEMBAHASAN

Penelitian ini menegaskan bahwa *Employee Retention* atau retensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel serta signifikansi yang berada di bawah 0.05 mengindikasikan bahwa retensi karyawan berperan penting dalam menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat retensi yang dirasakan karyawan baik melalui program pengembangan, penghargaan, rasa aman, maupun peluang karier maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri. Temuan ini konsisten dengan teori bahwa organisasi yang berhasil mempertahankan karyawan melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan loyalitas akan mampu menekan angka turnover.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai uji yang sangat tinggi mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan

untuk membentuk, menyesuaikan, dan mengatur kembali pekerjaan mereka memiliki dampak kuat terhadap keinginan mereka untuk bertahan. Ketika karyawan diberi ruang untuk memodifikasi tugas, mencari tantangan baru, atau membangun hubungan kerja yang positif, mereka cenderung merasa lebih cocok dengan pekerjaannya. Peningkatan *sense of fit* ini otomatis menurunkan niat untuk keluar dari organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Job Crafting*, maka semakin rendah *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil penelitian, *Employee Retention* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Artinya, meskipun perusahaan berupaya mempertahankan karyawan melalui berbagai program retensi, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan rasa keberdayaan psikologis karyawan. *Psychological Empowerment* adalah kondisi psikologis yang mencakup makna kerja, kompetensi, otonomi, dan dampak. Hasil ini menunjukkan bahwa retensi karyawan bukan faktor yang cukup kuat untuk memengaruhi persepsi pribadi tersebut. Bisa jadi, *Psychological Empowerment* lebih dipengaruhi oleh hal lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem pemberdayaan langsung, bukan hanya program retensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Walaupun secara teoritis *Job Crafting* seharusnya dapat meningkatkan rasa berdaya karena memberi ruang bagi karyawan untuk mengatur pekerjaannya, hasil empiris penelitian ini menunjukkan sebaliknya. Ini dapat mengindikasikan bahwa aktivitas *Job Crafting* dalam organisasi tersebut belum cukup kuat atau tidak memberikan dampak yang langsung dirasakan pada aspek *Psychological Empowerment*, seperti makna kerja atau otonomi. Mungkin *Job Crafting* dilakukan secara terbatas atau tidak didukung oleh kebijakan organisasi yang memperkuat otonomi, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, meskipun karyawan mungkin merasa berdaya secara psikologis, kondisi tersebut tidak cukup kuat untuk mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini bisa menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan atau keluar lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau beban kerja yang berat. *Psychological Empowerment* dalam konteks ini bukan penentu utama dalam keputusan *turnover*.

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* tidak

memediasi pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention*. Efek tidak langsung yang dihasilkan tidak signifikan, yang berarti retensi karyawan tidak bekerja melalui empowerment untuk menurunkan *Turnover Intention*. Dengan demikian, pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* pada penelitian ini merupakan pengaruh langsung, bukan melalui jalur mediasi. Ini sejalan dengan hasil H3 dan H5, yang sama-sama menunjukkan ketidaksignifikanan hubungan dengan empowerment.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* juga tidak memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*. Efek tidak langsungnya tidak signifikan, sehingga *Job Crafting* tidak menurunkan *Turnover Intention* melalui *Psychological Empowerment*. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* sepenuhnya merupakan pengaruh langsung (sesuai hasil H2). Tidak adanya mediasi menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* bukan jalur yang menjelaskan hubungan ini. Mungkin *Job Crafting* memengaruhi *Turnover Intention* melalui mekanisme lain seperti *job satisfaction*, *work engagement*, atau *organizational commitment* (meski ini tidak diuji dalam penelitian).

SIMPULAN

Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* ($T_{hitung} = 3.091 > 2.005$; Sig. $0.003 < 0.05$) – H1 Diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Retention* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* ($T_{hitung} = 7.868 > 2.005$; Sig. $0.000 < 0.05$) – H2 Diterima, hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Psychological Empowerment* ($T_{hitung} = 0.487 < 2.005$; Sig. $0.628 > 0.05$) – H3 Ditolak, berdasarkan hasil penelitian, *Employee Retention* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Psychological Empowerment* ($T_{hitung} = 1.639 < 2.005$; Sig. $0.107 > 0.05$) – H4 Ditolak, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Turnover Intention* ($T_{hitung} = 0.372 < 2.005$; Sig. $0.711 > 0.05$) – H5 Ditolak, hasil pengujian menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* melalui *Psychological Empowerment* ($Z = -0.686 < 1.96$; Sig. $0.493 > 0.05$) – H6 Ditolak, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* tidak memediasi

pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* melalui *Psychological Empowerment* ($Z = -1.305 < 1.96$; Sig. $0.191 > 0.05$) – H7 Ditolak, hasil analisis menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* juga tidak memediasi pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa hanya *Employee Retention* dan *Job Crafting* yang berpengaruh langsung dalam menurunkan *Turnover Intention*, sementara *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh dan tidak memediasi hubungan antar variable tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Ria Purnama, R. M. (2019). Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. *OSF Preprints*, 1–16. <https://osf.io/h2jqp/>
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Irfandi, M. ., Ihza, S. P. ., Putri, E. ., Anggun, A. ., & Chairunnisa, A. . (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 171–178. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.98>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' *Job Crafting* Behaviors? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 184–196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>
- Manalu, R., Ardiani, W., & Putra, R. (2025). Pengaruh Pembagian Kerja dan Worklife Balance Terhadap Efektivitas Kerja Dimediasi oleh Job Satisfaction. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 5(3), 551–559. <https://doi.org/10.47065/jamek.v3i1.2156>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Psychology, O. (2017). *개인 - 직무 부합이 이직의도에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 조절효과* *. 30(2), 147–176.
- Rahmah, I. N. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.30>
- Rizky, W. M., & Prastyani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, *Job Crafting* dan Job Embeddedness terhadap *Turnover Intention*. *Sibatik Journal* , 2(9), 2867–2882. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Rongcai, R. E. N., Guoxiong, W. U., & Ming, C. A. I. (n.d.). *No 主観的健康感を中心とし*

た在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.

- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Suwandi, S., & Debora Nababan, L. (2023). *The Influence Of Superleadership, Work Engagement, And Job Crafting, On Turnover Intention In Millennial Employees*. 01(01), 431–445. <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/pic>
- Syahdina, A. ., Arulia, I. I., Priyanta, N. ., Khairina, N. R. ., Amelia, R. ., Khairunnissa, S. ., & Aji, Z. S. S. . (2025). Faktor-Faktor Dalam Performa Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i1.137>
- Taghpour, A., Zarrinrad, E., & Mirghasemi, R. (2024). *The Relationship of Job Crafting with Turnover Intention and Job Performance with the Mediating Role of Emotional Exhaustion*. 1–41. <https://doi.org/10.31219/osf.io/67v52>