

**MODEL PENURUNAN *INTENTION TO LEAVE* MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT, SELF EFFICACY, EMPOWERING LEADERSHIP DAN *JOB*
*SATISFACTION***

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Danny Yudianto

(30402000094)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

MODEL PENURUNAN *INTENTION TO LEAVE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT, SELF EFFICACY, EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *JOB SATISFACTION*

Disusun oleh :

Danny Yudianto

NIM : 30402000094

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
panitia ujian penelitian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 Mei 2024

Pembimbing

UNISULA
جامعته الاسلاميه


Prof. Olivia Fuchruunisa, SE, Msi, Ph.D

NIDN. 210498040

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

MODEL PENURUNAN *INTENTION TO LEAVE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *SELF EFFICACY*, *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *JOB SATISFACTION*

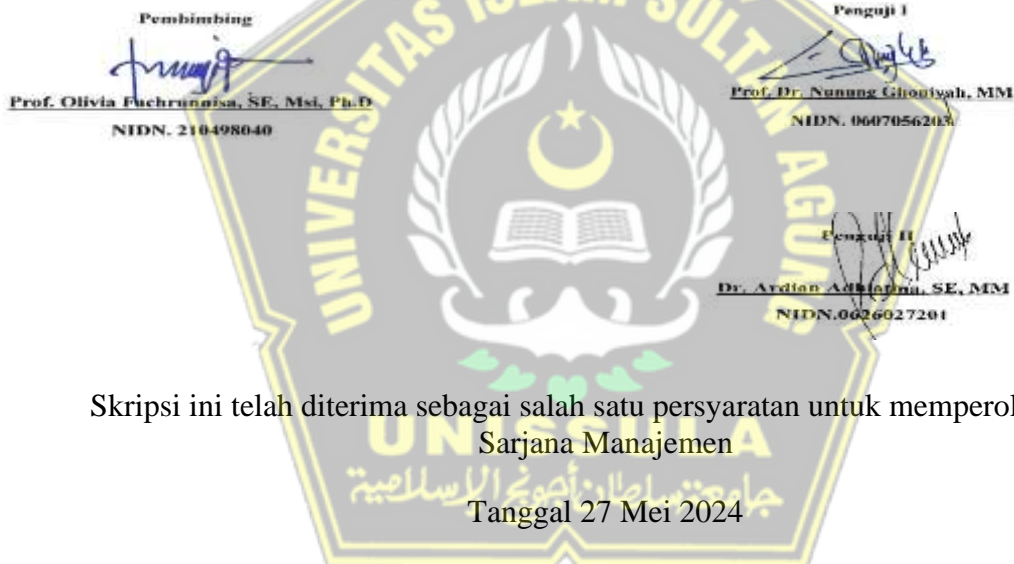
Disusun oleh:

Danny Yudianto

NIM. 30402000094

Telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 27 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji



Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIDN: 0623036901

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, SE., ST., M.M.

NIDN. 0623036901

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

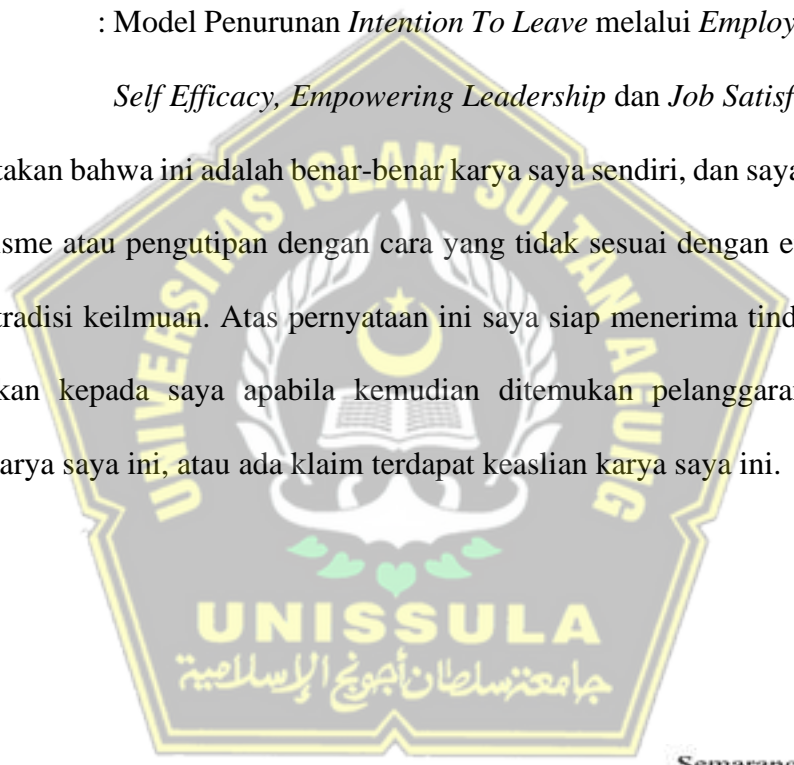
Nama : Danny Yudianto

NIM : 30402000094

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Model Penurunan *Intention To Leave* melalui *Employee Engagemen*
Self Efficacy, Empowering Leadership dan *Job Satisfaction*

Menyatakan bahwa ini adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiatisme atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam tradisi keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menerima tindakan sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan pelanggaran atas akademik dalam karya saya ini, atau ada klaim terdapat keaslian karya saya ini.



Semarang, 27 Mei 2024


METERAI
TEMPEL
IDC88AKX854953785

Danny Yudianto

Nim. 30402000094

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Danny Yudianto

NIM : 30402000094

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi yang berjudul : ***“MODEL PENURUNAN INTENTION TO LEAVE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT, SELF EFFICACY, EMPOWERING LEADERSHIP DAN JOB SATISFACTION”***

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberi Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa terlibat Pihak Universita Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Mei 2024



Danny Yudianto

Nim. 30402000094

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “**Model Penurunan *Intention To Leave* Melalui *Employee Engagement*, *Self Efficacy*, *Empowering Leadership* dan *Job Satisfaction*”**. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menegerjakan skripsi pada program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

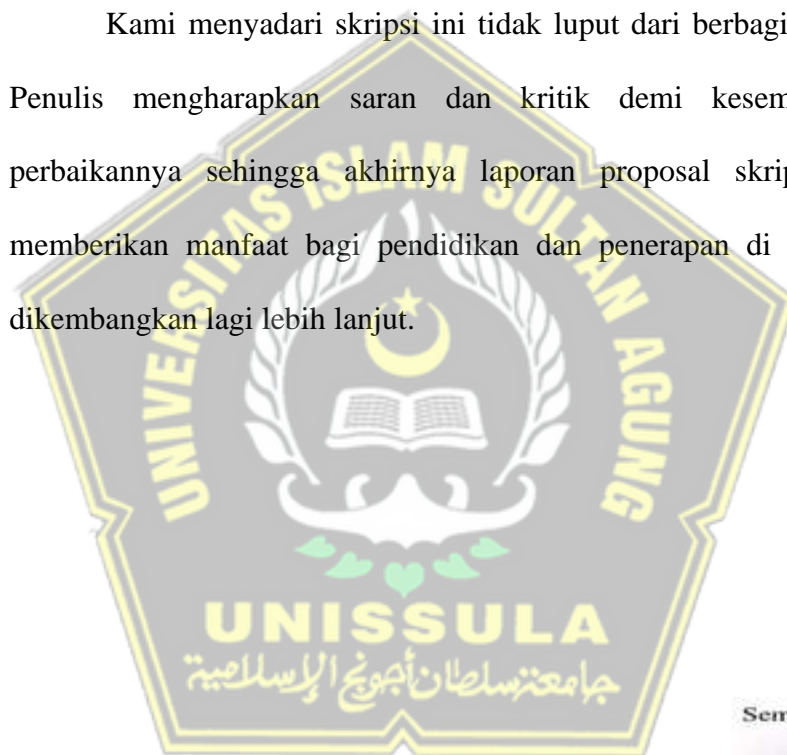
Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penyusunan proposal pra-skripsi ini.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing dalam membantu menyelesaikan proposal pra-skripsi ini
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., MH. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung
4. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulisty, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
5. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi

S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

6. Orang tua, saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan serta kasih sayang yang selalu turerahkan
7. Teman-teman seperjuangan semasa kuliah yang memberikan semangat, doa, dan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kami menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapakan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pendidikan dan penerapan di lapangan bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.



Semarang, 27 Mei 2024



Danny Yudianto

Nim. 30402000094

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji menurunkan *intention to leave* melalui *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*. PT. Sandang Asia Maju Abadi dijadikan sebagai objek penelitian sebab ketidakpastian dalam perusahaan berpotensi menyebabkan *intention to leave*. Penelitian menggunakan 131 responden tenaga kerja permanen PT. Sandang Asia Maju Abadi. Penelitian menggunakan metode penelitian eksplanatori dan pendekatan kuantitatif untuk menguji kuantitas antar variable penelitian. Metode penelitian sampel menggunakan *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan alat *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian yang ada, upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan *intention to leave* adalah dengan meningkatkan *employee engagement* dan *employee engagement* dapat dibentuk melalui *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*. Hal tersebut dapat dikarenakan tenaga kerja yang memiliki komitmen dan rasa terikat yang tinggi terhadap perusahaan akan meminimalkan keinginan tenaga kerja untuk keluar atau mencari alternatif pekerjaan lain. Keterikatan ini dapat diciptakan dengan adanya kebijakan terkait kepercayaan karyawan, kebijakan perekrutan dan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang diterapkan dengan baik di perusahaan .

Kata kunci : *Intention To Leave, Employee Engagement, Self Efficacy, Empowering Leadership, Job Satisfaction*

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the reduction in *intention to leave* through *employee engagement*, *self-efficacy*, *empowering leadership* and *job satisfaction*. PT. Sandang Asia Maju Abadi was used as the object of research because uncertainty within the company has the potential to give rise to *intentions to leave*. This research used 131 respondents who were permanent workers at PT. Abadi Maju Asian Clothing. This research uses explanatory research methods and a quantitative approach to test the quantity of research variables. The sample research method uses random sampling. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis using the Partial Least Square (PLS) tool. Based on the results of existing research, efforts that can be made to reduce *intention to leave* are by increasing *employee engagement* and *employee engagement* can be formed through *self-efficacy*, *empowering leadership* and *job satisfaction*. This could be because workers who have a high commitment and sense of attachment to the company will minimize the worker's desire to leave or look for other alternative jobs. This bond can be created by having policies related to employee trust, recruitment policies and job satisfaction, as well as job satisfaction that are implemented well in the company

Keyword : *Intention To Leave*, *Employee Engagement*, *Self Efficacy*, *Empowering Leadership*, *Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Intention to leave</i>	10
2.2 <i>Employee Engagement</i>	11
2.3 <i>Self Efficacy</i>	12
2.4 <i>Empowering Leadership</i>	14
2.5 <i>Job Satisfaction</i>	16
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	17
2.6.1 <i>Self Efficacy dan Employee Engagement</i>	17
2.6.2 <i>Empowering Leadership dan Employee Engagement</i>	19
2.6.3 <i>Job Satisfaction dan Employee Engagement</i>	20
2.6.4 <i>Employee Engagement dan Intention To Leave</i>	21
2.7 Pengembangan Hipotesis	22
Model Penelitian.....	23

BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sempel	25
3.2.1 Populasi	25
3.2.2 Sampel	25
3.3 Sumber dan Jenis Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Variabel dan Indikator	28
Variabel dan Indikator	29
3.6 Analisis Deskriptif	30
3.7.1 Partial least Squares (PLS)	31
3.7.2 Pengujian Model (Outer Model)	31
a) Convergent Validity	31
b) Discriminant Validity	32
c) Consistency Reliability	33
3.6.3 Pengukuran Model (Inner Model)	33
3. Hipotesis	35
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Hasil Penelitian	37
4.2 Analisa Deskriptif	38
4.2.1 Variabel <i>Intention To Leave</i>	40
4.2.2 Variabel <i>Employee Engagement</i>	41
4.2.3 Variabel <i>Self Efficacy</i>	43

4.2.4 Variabel <i>Empowering Leadership</i>	44
4.2.5 Variabel <i>Job Satisfaction</i>	45
4.3 Analisis Data.....	47
4.3.1 Uji Instrumen Data	47
1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	47
1) Uji Validas Diskriminasi	47
a. Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	47
Tabel 4.9.....	47
<i>Outer Loading</i>	47
b. <i>Discriminant Validity</i>	48
Tabel 4.10.....	48
c. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	49
2) Uji Reabilitas	50
a. Uji Reabilitas Komposit (<i>Composite Reability</i>)	50
2. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	51
2. <i>R- Square</i>	52
3. <i>Q- Square</i>	53
4.3.2 Uji Hipotesis	54
4.4 Pembahasan.....	56
1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	56
1. Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	56
2. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	57
3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Intention To Leave</i>	58
BAB V	59

PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Implikasi Manajerial	59
5.3 Keterbatasan Penelitian	61
DAFTAR PUSTAKA	63
KUESIONER	77
Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan	77
A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER	78
B. KETERANGAN :	78
Lampiran 2	80



DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1 Model Penelitian</i>	26
<i>Gambar 4.1 Uji Path Coefficient</i>	58



DAFTAR TABEL

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator	32
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.3 Rentang Skala	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Intention To Leave</i>	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Enaggement</i>	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Empowering Leadership</i> ...	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i>	55
Tabel 4.9 Outer Loading	56
Tabel 4.10 Cross Loading	
Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)	57
Tabel 4.12 Conststuct Reability and Validity (Composite Reability)	59
Tabel 4.13 Construct Reability and Validity (Cronchbach's Alpa).....	60
Tabel 4.14 Nilai R-Square	61
Tabel 4.15 Nilai Q-Square	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 ; Daftar Pertanyaan	86
Lampiran 2 : Tabulasi Data	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini mempertahankan karyawan agar tetap bertahan di sebuah perusahaan merupakan salah satu hal yang paling penting peranan sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan berhentinya seorang karyawan didahului oleh adanya niat dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Satu aspek yang perlu menjadi perhatian yaitu mendeteksi faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan, karena niat untuk keluar sangatlah kuat pengaruhnya. Tanpa sumber daya efektif mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain sumber daya manusia sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, disisi lain sumber daya manusia sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, kebutuhan dan harapan tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak bagi perusahaan, baik itu berdampak kecil atau besar dan memiliki rasa *intention to leave* yang tinggi. Ada banyak penelitian yang membahas tentang *intention to leave* di mana tindakan terencana dapat dikatakan karyawan yang keluar dari perusahaan adalah sebagai wujud nyata dari *intention to leave* yaitu niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu yang dapat mengganggu efektivitas jalannya organisasi, dalam hal ini mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut (Steven Set Xaverius Tumbelaka, 2023) menyebutkan bahwa niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya ditandai dengan tiga indikator, yaitu: berpikir untuk berhenti, membayangkan bekerja di perusahaan lain dan niat

melamar di perusahaan lain. Menurut (Barak et al., 2001) *Intention to leave* didefinisikan sebagai pemikiran dari seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan saat ini. *Intention to leave* adalah pemikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaan tersebut dalam waktu dekat dan merupakan tanda bahwa karyawan ingin meninggalkan perusahaan (Ali R. Yildiz, 2013). Menurut (Hidayat & Agustina, 2020) untuk mengurangi intensitas *intention to leave* karyawan diperusahaan maka setiap karyawan harus memiliki tingkat *engagement* yang tinggi. *Intention to leave* atau *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif yang sangat serius karena prasangka yang terjadi ketidakstabilan dan juga kekacauan yang akhirnya menyebabkan perusahaan tersebut begitu juga kerugian untuk karyawan (Ernawati et al., 2023). Kerugian yang akan dialami perusahaan yaitu mengeluarkan biaya-biaya yang besar untuk biaya tertentu, khususnya untuk proses perekrutan karyawan sampai dengan calon karyawan baru supaya kekosongan yang ditinggalkan ada akibat karyawan yang keluar dari perusahaan sebelumnya agar bisa terisi kembali dan kegiatan diperusahaan bisa terkendali seperti biasanya. Dengan ini maka perusahaan perlu melakukan pengawasan yang ketat agar nantinya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan.

Menurut (Tejaswi Bhuvanaiah and R. P. Raya, 2021) menyatakan bahwa definisi *employee engagement* merupakan sebuah penghayatan dari setiap karyawan terhadap terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dari dalam bentuk inisiatif, usaha dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. (Thomas et al., 2009) menggambarkan bahwa *employee engagement* dengan istilah *worker engagement* yang diartikan sebagai suatu tingkah bagi individu yang aktif memiliki manajemen diri saat menjalankan pekerjaan. Menurut (Sahoo & Sahu, 2009)

menggambarkan bahwa pentingnya *employee engagement* dalam mengembangkan organisasi. *Employee engagement* yang baik mampu membawa sebuah organisasi menuju keberhasilan dikarenakan keberhasilan organisasi tersebut bergantung kepada kreativitas sumber daya seperti saat ini. (Markos, 2010) Menjelaskan bahwa karyawan yang *engaget* dengan perusahaan akan sangat menguntungkan untuk perusahaan, karena secara langsung meningkatkan kinerja yang optimal maupun upaya yang optimal bagi perusahaan. Disisi lain karyawan bekerja dengan antusiasme yang tinggi diiringi juga dengan kerja sama yang baik antar kelompok. (Schaufeli et al., 2002) mengatakan bahwa karyawan yang *engaget* akan memiliki rasa semangat dan memilih hubungan yang baik dengan pekerjaan mereka sehingga mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan. Lebih lanjut menurut (Maria Yustanti Deta et al., 2023) bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efesiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Dengan menciptakan tenaga kerja yang engage manajer harus memperhatikan berbagai aspek seperti kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang dimaksud yaitu *self efficacy* yang mampu membuat para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tersebut.

Dalam meningkatkan *employee engagement* dimana salah satunya terdapat *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*. Secara umum *self efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan drirnya untuk melakukan menyelesaikan sebuah pekerjaan seperti halnya mampu melaksanakan tugas, mencapai

tugas dan mampu mengatasi rintangan dalam berbagai situasi . Jadi, setiap individu harus mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dibandingkan cenderung menghindarinya dan tidak yakin untuk menghadapi situasi tersebut. *Self efficacy* merupakan kemampuan individu dalam menentukan perilaku yang tepat untuk menghindari rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan atas apa yang telah diharapkan (Bushra Akram & Ghazanfar, 2014). Menurut (Luthans & Ibrayeva, 2006) *self efficacy* mengacu pada keyakinan terhadap setiap individu tentang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang harus agar mencapai suatu keberhasilan saat melaksanakan semua tugas yang telah diberikan. Menurut (Hanapi & Agung, 2018) bahwa *self efficacy* adalah penilaian, apakah bisa dapat melakukan suatu tindakan yang baik maupun buruk, salah atau benar, bisa atau tidak mengerjakan suatu yang telah diinstruksikan. *self efficacy* diyakini bahwa keyakinan setiap individu bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil yang positif. Tinggi rendahnya *self efficacy* bergantung pada suatu pengalaman pribadinya, pembelajaran dari pengalaman seseorang yang nantinya timbal balik baik ataupun buruk yang diberikan oleh seseorang tentang prestasi dari individu dan perilaku baik atau buruk yang sejalan dengan emosi (Fitriani & Pujiastuti, 2021). Kepemimpinan yang mampu mengatasi *self efficacy* para karyawannya akan berpotensi mendapatkan feedback yang positif seperti meningkatnya produktivitas kerja para karyawan yang nantinya mampu memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan

Kepemimpinan adalah sebuah proses membimbing perilaku seseorang menuju pencapaian dari beberapa tujuan, dan sering dianggap sebagai dalil keberhasilan perusahaan. Karakteristik seseorang pemimpin haruslah menyiapkan bawahannya, sehingga bawahannya mampu menjelaskan ide-ide, keputusannya tersebut dan bawahan

merasa untuk tertantang untuk menuangkan kreativitasnya (Ahmad et al., 2015). Menurut Gaya kepemimpinan yang memperdayakan *empowering leadership* didefinisikan sebagai perilaku yang dimana kekuasaan dibagi dengan seorang bawahan dan menghasilkan tingkatan motivasi dari individu mereka (Shahab et al., 2018). Menurut (Harris et al., 2014) *empowering leadership* yaitu pemimpin berfungsi sebagai sumber informasi yang memastikan ketidakpastian pendatang baru dengan membantu pendatang baru memahami proses organisasi, mendapatkan perilaku kerja yang sesuai yang diharapkan. Penelitian dari (Agung Prayoga & Dewi, 2021) menjelaskan bahwa *empowering leadership* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kreativitas karyawan tersebut, melainkan dengan dimediasi penuh oleh efikasi diri kreatifitas. *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan sebuah kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan secara mandiri atau independen (Z. Cheng et al., 2021). Kepuasan kerja yang diperoleh dari kepemimpinan yang baik, bisa menciptakan ruang lingkup antar karyawan, staff dan para pemimpin bisa membuat lebih ruang kerja yang harmonis

Menurut (Eliyana et al., 2019) *job satisfaction* adalah sikap atau reaksi yang muncul dari perusahaan, dari apa yang telah diberikan perusahaan berupa selisih dari jumlah dan kondisi pekerjaan yang telah diberikan berupa penghargaan atau hasil yang diyakini akan diterima oleh perusahaan yaitu seperti upah (gaji), suasana pekerjaan atau kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. *Job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan akan berhubungan dengan kematangan psikologi karyawan tersebut. Kematangan psikologi dari karyawan yang telah dialami karyawan akan menyebabkan pemikiran hal yang positif pada suatu hal. (Adinda Nur Latifa Putri, 2022) berpendapat bahwa pengertian dari *job satisfaction* yaitu saat kondisi emosional yang menyenangkan

dari hasil penilaian terhadap seseorang atas pekerjaan tersebut sebagai pencapaian yang meningkatkan values dari pekerjaan. (S. C. Cheng & Kao, 2022) *Job satisfaction* merupakan salah satu aspek yang paling sering dipelajari dalam penelitian perilaku organisasi, dan topik yang menarik bagi keduanya karyawan dan manajer perusahaan. *Job satisfaction* merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi adanya solusi antara nilai balas jasa karywan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkatan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan tersebut (Rohmanaji et al., 2016)

PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan yang bergerak diperusahaan manufaktur yang memiliki banyak tenaga kerja dan berhasil memproduksi produk berkualitas dengan merek yang mampu bersaing dipasar internasional, kemudian mengirim hasil produksinya ke berbagai negara. PT Sandang Asia Maju Abadi mempunyai tenaga kerja menjadi dua golongan katagori yaitu tenaga kerja non permanen sebanyak 1680 dan tenaga permanen sebanyak 196 orang. Karyawan non permanen memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan permanen. Hal ini disebabkan oleh karena perusahaan hanya menjalankan proses bagian produksi dan akan dibutuhkan saat apabila sedang mengalami orderan yang masuk. Artinya, sewaktu-waktu karyawan yang bersifat non permanen bisa dirumahkan jika mengalami penurunan orderan. Jadi hal tersebut menjadi keresahan para karyawan non permanen karena mengalami ketidakpastian status mereka diperusahaan. Tidak hanya itu saja, karyawan permanen juga memiliki potensi keresahan terkait kontrak kerja permanennya yang bisa sewaktu-waktu berubah menjadi karyawan non peramen diperusahaan tersebut.

Keresahan itu ditambah dengan perusahaan mengikuti trend kontrak kerja yang lebih banyak menggunakan sistem karyawan non permanen agar bisa menghemat pengeluaran perusahaan. Disisi lain , terdapatnya mesn-mesin canggih yang dapat sewaktu-waktu bisa menggantikan peran manusia dalam melakukan tugasnya dalam proses produksi menjadikan keresahan juga bagi para karyawan sehingga dapat memicu karyawan permanen memiliki rasa ingin untuk meninggalakn perusahaan karena ketidakpastian atas permasalahan tersebut.

Karyawan dengan status permanen bisa dikatakan lebih memiliki segudang pengalaman dan memilki kemampuan yang jauh lebih baik dalam hal mengerjakan pekerjaannya. Dengan kata lain karyawan permanen termasuk dalam golongan sebagai salah satu asset yang penting dimiliki oleh perusahaan dan juga perlu mendapat perhatian lebih. Akan sangat disayangkan jika perusahaan kehilangan asset berharga tersebut. Karyawan yang memilki niat untuk meninggalkan perusahaan dimana mereka mencari nafkah setiap harinya yaitu tempat mereka bekerja mengaharapkan untuk mendapatkan benefit lebih diperusahaan lain. Agar kejadian tersebut tidak terulang terus menerus, maka perusahaan harus menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik supaya mendorong terciptanya sumber daya manusia yang memiliki rasa terikat antar perusahaan dan karyawan sehingga nantinya mempunyai keinginan untuk tetap berada diperusahaan dan tidak perlu mencari dan melatih karawan baru untuk menggantikannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan riset dan penelitian terdahulu, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Bagaimana upaya menurunkan intention to leave dari pendekatan *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*”. Sedangkan pertanyaan penelitian (*questin research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*
2. Bagaimana *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
3. Bagaimana *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
4. Bagaimana *employee engagement* berpengaruh terhadap *intention to leave* ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dalam menciptakan *employee engagement*
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *empowering leadership* dalam menciptakan *employee engagement*
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh hubungan *job satisfaction* dalam menciptakan *employee engagement*
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh efektivitas *employee engagement* dalam upaya menurunkan *intention to leave*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara praktis maupun teoritis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia

- a. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan teori mengenai efektivitas *employee engagement* dalam menurunkan *intention to leave* tenaga kerja
- b. Bagi PT Sandang Asia Maju Abadi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen agar metode pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan dapat menurunkan tingkat *intention to leave* tenaga kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang cara meningkatkan *employee engagement* untuk meminimalkan *intention to leave* tenaga kerja dan juga diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu untuk penelitian teoritis dalam perkuliahan khususnya dalam mata kuliah pemasaran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menguraikan variable-variabel penelitian ini meliputi *intention to leave*, *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership*, *job satisfaction*. Masing-masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membentuk model empiric penelitian.

2.1 *Intention to leave*

Intention to leave merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan unit kerjanya atau bahkan meninggalkan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan (Ratnasari et al., 2023). Menurut (Filla & Hasanah, 2020) mengemukakan bahwa *intention to leave* merupakan suatu sikap yang mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* sering digunakan oleh karyawan dengan status karyawan permanen maupun yang non permanen untuk memperoleh atau mencari pekerjaan lain yang lebih baik, akan tetapi hal ini dapat menjadi permasalahan besar terhadap perusahaan yang ditinggalkannya (Prihanjana, 2013).

Turnover intention atau keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan merupakan keadaan dimana karyawan memiliki niat melakukan tindakan tersebut dengan sadar untuk mencari pekerjaan lain (Putri & Rumangkit, 2017). Menurut (Ibrahim & Suhariadi, 2021) mengatakan bahwa *intention to leave* merupakan variabel yang paling penting dalam memprediksi sebuah *turnover*, maka dari itu mengidentifikasi *intention to leave* menggambarkan bahwa pikiran setiap individu untuk keluar, mencari tempat kerja lain

dan menginginkan pindah perusahaan lain atau perusahaan pesaing. Menurut (Anggara & Nursanti, 2019) ada 3 indikator yang mempengaruhi *intention to leave* yaitu :

- 1) Adanya niatan untuk keluar
- 2) Pencarian pekerjaan
- 3) Karyawan membandingkan pekerjaan

Sedangkan indikator *intention to leave* yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian (Mobley, p. 1978):

- 1) Thinking of quitting (berfikir keluar dari organisasi)
- 2) Intention to search (intensi untuk mencari alternatif pekerja laen)
- 3) Intention to quit (intensi untuk keluar atau mengundurkan diri)

2.2 Employee Engagement

Employee engagement bagi perusahaan merupakan sebuah tantangan dikarenakan angkatan kerja mengalami regenerasi, dengan munculnya dari generasi baru yang kini dengan dinamika baru dalam persaingannya yaitu generasi Y (Anggraini et al., 2016). *Employee engagement* merupakan keterlibatan seseorang karyawan, kepuasan, dan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya (Ariarni & Afrianty, 2017). Menurut (Ardi et al., 2017) *employee engagement* adalah sebuah keterikatan penuh yang melibatkan karyawan dan mau benar-benar terikat dalam perusahaan atau keseluruhan secara kognitif maupun secara emosional, karena hal tersebut untuk membentuk hubungan yang penuh arti. Menurut (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap karyawan sehingga mengeluarkan semua energi yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut (Firnanda & Wijayati, 2021)

mengemukakan bahwa karyawan yang *engage* adalah karyawan yang paham betul apa yang perlu dikerjakan, memiliki sebuah hubungan dan komitmen terhadap perusahaan serta berusaha lebih keras untuk mempelajari hal baru dengan semangat agar bisa mensukseskan perusahaan tersebut. Dimensi dari *employee engagement* dari ada 3 yaitu :

1) Aspek Vigor (Semangat)

Memiliki kekuatan serta mental yang tangguh saat bekerja dan mempunyai keinginan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekalipun

2) Aspek Dedication (Dedikasi)

Memiliki perasaan yang penuh dengan makna antusias, inspirasi, kebanggaan, serta merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan diperusahaan tersebut

3) Aspek Absorption (Penghayatan)

Dengan berkonsentrasi fokus terhadap satu titik tertentu sehingga bisa larut menikmati pekerjaan yang telah dilakukannya dan melupakan hal-hal yang mengganggu pekerjaan tersebut

2.3 Self Efficacy

Menurut (H. E. Ali et al., 2018) *self efficacy* mengemukakan bahwa keyakinan diri yang dimiliki oleh setiap individu karyawan tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. Menurut (F. Ali & Wardoyo, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang baik adalah karyawan yang mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan. *Self efficacy* merupakan salah satu faktor yang menjadi penengah saat melakukan interaksi antar faktor perilaku seseorang dan faktor lingkungan (Kurniawan et al., 2016). *Self*

efficacy merupakan sebuah penilaian setiap individu akan kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan perilaku atau mewujudkan perilaku tertentu (S. A. Lestari et al., 2021).

Menurut (Asisdiq et al., 2017) terdapat empat indikator yang mengukur *self efficacy* yaitu :

a. Past Performant

Sumber yang paling besar berpengaruh terhadap *self efficacy* individu karena berdasarkan pengalaman yang pernah dialami langsung. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang akan menyebabkan *self efficacy* turun karena individu belum terlalu kuat

b. Vicarious Experience

Individu yang tidak bergantung pada pengalaman pribadi tentang sebuah kesuksesan atau kegagalan sebagai sumber *self efficacy*-nya

c. Verbal Percuacion

Digunakan untuk menyakinkan individu untuk menyakinkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk meraih apa yang mereka inginkan

d. Emotional Cues

Kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dipengaruhi oleh psikologis individu seperti jantung berdebar, keringat dingin dan badan bergetar

Sedangkan Menurut (Bandura, 1996) indikator yang digunakan penelitian ini adalah :

a. Tingkat Kesulitan Tugas (Level)

Yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang diluar batas kemampuan yang dirasakan.

Jika seseorang dihadapkan pada tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka efikasi diri akan diarahkan pada tugas yang mudah, sedang atau sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkatan kesulitan

b. Luas Bidang Perilaku (Generality)

Adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari sikap dalam melakukan suatu aktivitas atau situasi tertentu hingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi

c. Kemantapan Keyakinan (Strength)

Adalah derajat kemampuan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Seseorang dengan efikasi diri yang lemah akan mudah menyerah pada pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun ditemukan pengalaman yang tidak menunjang atau menghambat

2.4 Empowering Leadership

Menurut (Dewi et al., 2023) *empowering leadership* diartikan sebagai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang memberdayakan karyawannya dengan mendorong untuk selalu mempunyai ide dan inovasi saat bekerja agar pekerjaan tersebut berjalan sesuai yang diharapkan. Selain memiliki sikap positif terhadap perlakuan karyawan, *empowering leadership* juga sering dianggap sangat bermanfaat, manusiawi dan berbudi luhur (Cheong et al., 2019). Menurut (Cheong et al., 2019) *empowering leadership* untuk

menguji efektifitas dengan mempertimbangkan hubungan antara pemimpin dan karyawan saja, akan tetapi meliputi banyak aspek-aspek yang terjadi diperusahaan. Menurut (Liu et al., 2003) *empowering leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menargetkan pengikutnya (karyawan) untuk mengembangkan kontrol diri mereka sendiri, karyawan didorong untuk selalu berpartisipasi saat pengambilan keputusan, diarahkan untuk berinovasi sendiri tanpa melibatkan pemimpin perusahaan sehingga nantinya lebih leluasa dalam mengekspresikan tanpa ada batasan apa pun. Indikator *empowering leadership* dikemukakan oleh (Amundsen & Martinsen, 2014) sebagai berikut :

1) Menghargai (respect)

Rasa akan percaya kemampuan karyawan dari pemimpin dan tidak meragukan kemampuannya dan bersedia mendengarkan pendapat apa yang karyawan sampaikan

2) Mengembangkan karyawan (development)

Pemimpin dijadikan contoh teladan bagi karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar saat pengambilan keputusan

3) Membangun komunikasi (community)

Pemimpin dapat menciptakan hubungan yang baik seiring dengan kepedulian setra komunikasi yang baik antar satu sama lain

4) Pendelegasian kekuasaan (delegation)

Pemimpin dapat mendelegasikan tugas serta tanggung jawab dengan jelas agar mencapai tujuan yang telah ditentukan

Menurut (Zhong & Bartol 2016, 2022) indikator untuk mengukur *empowering leadership* adalah :

- a) Menciptakan kebermaknaan kerja
- b) Mempromosikan partisipasi yaitu para pemimpin dapat mendorong karyawan dalam pengambilan keputusan
- c) Mengapresiasikan keyakinan dimana pemimpin dapat menyatakan kepercayaannya atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan
- d) Memberikan otonomi dimana pemimpin mampu memberikan otonomi mulai dari kendala birokrasi kerja yang ada

2.5 Job Satisfaction

Job satisfaction perlu ditegaskan bahwa masalah kepuasan kerja bukan suatu perkara yang kecil karena kepuasan memiliki arti yang bermacam-macam. *Job satisfaction* menurut (Y. W. Lestari et al., 2022) cara pandangan seseorang menilai baik positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Job satisfaction* menjadi salah satu sikap yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana saat melaksanakan pekerjaan perlu adanya interaksi dengan rekan kerja, staf perusahaan, pimpinan dan dengan mematuhi kebijakan dan ketetapan untuk memenuhi standar kerja diperusahaan (Lestari et al., 2016). Menurut (Frost et al., 1983) *job satisfaction* adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi terhadap pekerjaannya. Persepsi yang dirasakan para karyawan meliputi beberapa faktor yaitu, seperti halnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan dan prosedur yang berlaku, hubungan antar kelompok kerja, kondisi kerja serta tunjangan atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Y. W. Lestari et al., 2022) *Job satisfaction* yaitu sifat dan perasaan yang mencintai pekerjaan. Dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang yang mempunyai kepribadian positif atau negatif terhadap aktivitas pekerjaan tersebut (Frost et

al., 1983). *Job satisfaction* dapat diukur dengan dimensi indikator-indikator menurut (Thessa Maida et al., 2017) yaitu:

1) Kepuasan dengan gaji

Upah atau gaji dikenal signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan menjadi sudut pandang tersendiri dalam kepuasan kerja

2) Kepuasan terhadap promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada pengaruh kepuasan kerja dikarenakan promosi memiliki bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan

3) Kepuasan dengan rekan kerja

4) Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan sederhana bagi karyawan secara individu. Adapun kepuasan kerja secara tim atau kelompok yang kuat sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan untuk para anggota

5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

6) Kepuasan pekerjaan sendiri merupakan sumber utama kepuasan bagi para karyawan

7) Pengawasan (supervision)

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 *Self Efficacy dan Employee Engagement*

Keberlangsungan perusahaan membutuhkan kepercayaan diri karyawan untuk kinerja perusahaan, perlu diperhatikan dengan baik. *Self efficacy* menjadi salah satu sikap

penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Menurut (Priambodo et al., 2019) menyebut bahwa *self efficacy* dapat memberikan perilaku yang berbeda antara individu dengan kemampuan yang sama, dikarenakan *self efficacy* dapat mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan dan keggihan dalam berusaha saat berada di perusahaan. Setiap individu yang memiliki sifat *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan dan mengubah lingkungan disekitarnya, sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah menganggap bahwa dirinya tidak mampu mengerjakan sesuatu hal yang ada disekitarnya. Menurut (Firnanda & Wijayati, 2021) *self efficacy* berkaitan dengan *employee engagement* karyawan, karena karyawan yang mempunyai tingkat *self efficacy* tinggi dihibau untuk dapat mendorong rasa semangat, dedikasi dan penyerapan diri agar bekerja lebih optimal. Dengan ini maka karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih terikat (*engange*) terhadap perusahaan. (Chaudhary et al., 2013) berpendapat bahwa *self efficacy* bisa berpotensi dapat meningkatkan *engagement* karyawan, kepuasan saat bekerja, gaya belajar dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan . Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani et al., 2023), (Niu, 2010) dikemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Karena karyawan yang memiliki komitmen penuh terhadap pekerjaannya dan komitmen merupakan salah satu aspek dari *employee enagegment*. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*

2.6.2 *Empowering Leadership dan Employee Engagement*

Sosok pemimpin adalah orang penting dalam menciptakan suasana lingkungan tempat kerja yang baik dan sehat untuk para karyawannya. (Amundsen & Martinsen, 2014) menjelaskan bahwa *empowering leadership* adalah proses yang perlu dilakukan untuk mempengaruhi bawahan dari atas melalui pemberian wewenang, dukungan serta semangat tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang diperoleh karyawan untuk diaplikasikan saat bekerja. Hasil pengujian hipotesis menurut (Anggreana et al., 2015) yang menghilangkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut (K., 2017) menyimpulkan bahwa berperan penting untuk memberikan dorongan pada pembentukan *employee engagement* dengan kemampuan untuk menciptakan suasana organisasi yang nyaman agar bisa menghasilkan dan mengembangkan *engagement* terhadap setiap pegawai perusahaan. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa ada tingkatan signifikansi yang positif antara kedua variabel yang diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Niu, 2010) mengenai hubungan antara variabel *empowering leadership* dan *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Albrecht & Andreetta, 2011) dijelaskan bahwa *empowering leadership* memiliki dampak yang positif terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh (Gyu Park et al., 2017) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. *Empowering Leadership* merupakan gaya pemimpin yang menyoroti pentingnya pekerjaan, memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan keyakinan bahwa kinerja akan menjadi tinggi. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : *Empowering leadership* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*

2.6.3 Job Satisfaction dan Employee Engagement

Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sangat penting, karena akan membuat nyaman karyawan tersebut sehingga menciptakan kinerja yang baik dan lebih produktif. Faktor yang mempengaruhi dan mendorong adanya *employee engagement* adalah *job satisfaction*, yang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda pastinya sesuai tingkatan yang berlaku terhadap setiap individu. Menurut (Lianasari, Paulus Wardoyo, 2017) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Ketika tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi semakin berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Simanjuntan & Sitio, 2021) *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan secara teoritik ditandai dengan mempunyai gairah tinggi dan perasaan positif saat ditempat kerja. Menurut (Tepayakul & Rinthaisong, 2018), (Vorina et al., 2017) dalam penelitiannya mengemukakan terdapat pengaruh positif dari *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Selain itu, ada temuan yang lain menunjukkan bahwa adanya pengaruh timbal balik, dimana *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kompetensi tinggi *job satisfaction* (Jeon et al., 2019) . Sifat dari kepuasan kerja tidak hanya tergantung dari satu faktor saja melainkan dari banyak faktor seperti promosi, paket penggajian, pengawasan, pekerjaan, tim kerja dan kondisi kerja secara umum yang akan

meningkatkan ataupun menyebabkan terjadinya *employee engagement* pada perusahaan (Santalla-Banderali & Alvarado, 2022). Oleh karena itu, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : *Job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement*

2.6.4 *Employee Engagement dan Intention To Leave*

Dari faktor yang terjadi dilapangan ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja yaitu *employee engagement* masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadi *turnover intention*. Penelitian (Fauzya & Chaniago, 2022) mengemukakan hubungan negatif antara *employee engagement* dan *turnover intention* adanya hubungan negatif yang disertai dengan perubahan ke arah yang berbeda, jika *employee engagement* diperusahaan tersebut tinggi maka tingkat *turnover intention* karwayan rendah demikian pula sebaliknya. Menurut (Maharani & Mashuri², 2019) mengemukakan bahwa niat untuk pergi dari perusahaan niat mengacu pada sukarelawan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Telah dibuktikan bahwa ada munculnya niat keluar dari perusahaan tersebut sebelum benar-benar meninggalkan perusahaan. Sejalan dengan pendapat (Baumruk, R., Gorman, Jr., B., & Gorman, 2006) menjelaskan bahwa jika karyawan yang mempunyai rasa ketertarikan (*engage*) yang tinggi terhadap perusahaan, akan meningkatkan perilaku yang umum, salah satunya yaitu stay (tetap tinggal) dengan maksud lain karyawan tersebut akan tetap bekerja diperusahaan atau organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Lamidi, 2010) mengemukakan bahwa *employee engagement* menurunkan *inetention to leave* pada perusahaan. Hasil penelitian ini dikonfirmasi bahwa peneletian tersebut menurut (Berry

& Morris, 2008) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

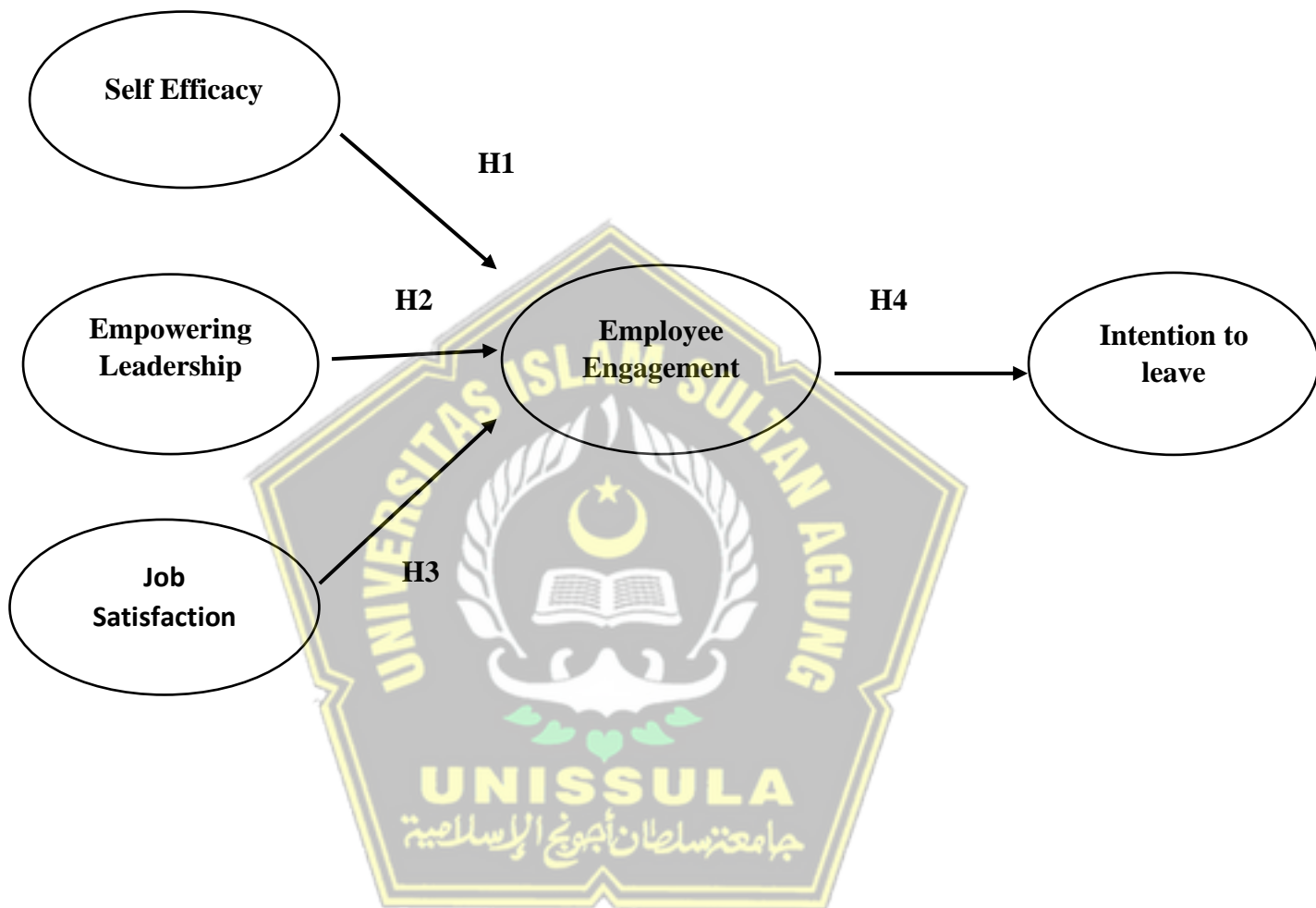
H4 : *Employee engagement* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *intention to leave*

2.7 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan analisis kajian pustaka dan pengembangan hipotesis yang lebgkap dan mendalam mengenai model penurunan *intention to leave* melalui *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*, maka hubungan antar variable dan model penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini tersaji dalam gambar 1.



Gambar 1
Model Penelitian



H1 : *Self Efficacy* mempunyai hubungan positif terhadap *Employee Engagement*

H2 : *Empowering Leadership* mempunyai hubungan positif terhadap *Employee Engagement*

H3 : *Job Satisfaction* mempunyai hubungan positif terhadap *Employee Engagement*

H4 : *Employee Engagement* mempunyai hubungan yang negatif terhadap *Intention To Leave*

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang arah dan metode pelaksanaan penelitian, meliputi jenis penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, sumber data, variable dan indikator, serta teknik analisis data

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan tujuan untuk memberikan harapan dapat membenarkan atau menolak hipotesis hasil penelitian terdahulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*eksplanatory reseach*). Menurut (Sari et al., 2023), penelitian eksplanatori yaitu menghubungkan antar dua variable atau lebih dan penelitian ini mengarah peada pemahaman yang lebih baik tentang masalah yang sebelumnya belum terselesaikan atau untuk memberi kejelasan terhadap penelitian terkait dimasa depan. Penelitian eksplanatori digunakan untuk mendapatkan dari suatu tempat tertentu, akan tetapi penelitian ini perlu melakukan perlakuan dalam mengumpulkan sebuah data, misalnya seperti mengedarkan kuesioner, test wawancara dan sebagainya. Selanjutnya pada penelitian eksplanatori ini, memiliki tujuan tertentu yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh dan hubungan antar variabel yaitu variabel *self efficacy* (X1), *empowering leadership* (X2), dan *job satisfaction* (X3). Kemudian ada variabel yang dipengaruhi oleh *employee engagement* (Y1) dan *intention to leave* (Y2).

3.2 Populasi dan Sempel

3.2.1 Populasi

Menurut (Jannah, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah “Purposive Sampling” dengan kriteria yang sudah ditetapkan yakni tenaga kerja permanen di PT Sandang Asia Maju Abadi sebanyak 196 karyawan

3.2.2 Sempel

Sempel adalah himpunan bagian dari unit populasi (Bastian, 2014). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan “*Purposive sampling*”, yakni pengambilan sampel dengan memperhatikan karakteristik populasi sehingga sampel menjadi representasi (Rahi, 2017) Dalam penelitian ini, besarnya sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = standar error (5%)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka diperoleh besarnya sampel sengai berikut :

$$n = \frac{196}{1 + 196(0,05)^2}$$

$$n = \frac{19600}{149}$$

$$n = 131,5$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 131 responden

3.3 Sumber dan Jenis Data

a. Data Primer

Menurut (Rahman & Widayanti, 2021) data priemer adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, yaitu dengan melakukan survey, obeservasi atau melakukan berbagai wawancara untuk memperoleh data yang maksimal. Dalam memperoleh data primer tersebut, penelitian yang diperoleh dengan tanggapan tertulis melalui kuesioner dan wawancara. Data primer yang diekplotasi adalah persepsi responden terkait variabel *intention to leave*, *employee engagement*, *job satisfaction*, *empowering leadership* dan *self efficacy*

b. Data Sekunder

Menurut (Rahman & Widayanti, 2021) data sekunder adalah sumber data yang dapat memberikan informasi atau data tambahan saat melakukan penelitian yang bisa memperkuat data melalui penelitian daftar pustaka, dengan cara menelaah sumber-sumber yang telah ada seperti jurnal, buku-buku dll yang telah teruji sebagai sumber berbagai penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah salah satu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan menganalisis data sesuai permasalahan yang nantinya akan diteliti. Pengumpulan data ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terkait *job satisfaction, empowering leadership, self efficacy, employee engagement* dan *intention to leave* sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang nantinya akan disebarluaskan kepada karyawan (sebagai responden) perusahaan yang sedang diteliti agar mendapatkan data yang akurat. Menurut (Purwanto, 2021) kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada para responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan yang telah diberikan. Kuesioner terdiri dari beberapa indikator dari beberapa variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian, kemudian pengisian kuesioner tersebut dilakukan oleh para responden untuk menghasilkan data yang akurat.

Dari beberapa pendapat dijelaskan bahwa ada tipe kuesioner yang dapat digunakan yaitu kuesioner terbuka dan tertutup. Kuesioner terbuka merupakan sebuah daftar pertanyaan yang biasanya memberikan kesempatan para responden untuk menulis pendapatnya tentang pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti. Sedangkan kuesioner tertutup yaitu peneliti yang sudah menyediakan pilihan jawaban dan nantinya responden tinggal memilih sesuai kondisi yang sedang dialaminya. Akan tetapi penelitian ini dilakukan dengan tipe penelitian tertutup. Kuesioner yang digunakan penelitian ini ialah kuesioner tertutup. Berdasarkan penelitian pada saat ini, pengukuran indikator dalam

kuesioner tersebut menggunakan skala 5 likert yang terdiri dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Hal ini berdasarkan teori menurut (Wahyono, S, B. Hardianto, D. Miyarso, 2014) yang menyatakan bahwa skala likert menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap 5 butir pernyataan yaitu SS, S, N, TS, STS atau 5, 4, 3, 2, 1.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah *intention to leave*, *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership*, dan *job satisfaction* dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.3



Tabel 3.3
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
<i>Intention to Leave</i>	Keinginan pindah kerja (intention turnover) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. <i>Menurut Mobley et al (1978)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar (<i>thinkinh of quitting</i>) 2. Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>) 3. Pencarian alternatif pekerjaan <i>Mobley et al (1978)</i>
<i>Employee Engagement</i>	Employee Engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption. <i>Menurut Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigour (Ketahanan saat bekerja) 2. Dedication (Kebanggaan karyawan saat bekerja) 3. Absorption (Konsentrasi dalam bekerja) <i>(Schaufeli, Bakker, dan Salanova 2006)</i>
<i>Self Efficacy</i>	Mendefinisikan bahwa Self efficacy adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi <i>Bandura (1996)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Level 2. Strength 3. Generality

		<i>Bandura (1996)</i>
<i>Empowering Leadership</i>	Leadership merupakan proses pelaksanaan kondisi yang memungkinkan berbagi kekuasaan dengan karyawan dengan menekankan pada pentingnya pekerjaan, yakin dengan kemampuan karyawan, menghindari halangan dalam mencapai kinerja, serta memberikan otonomi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan <i>Zhang & Bartol, (2016)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enhance Meaning Respect (Meningkatkan makna bekerja) 2. Promote Participation (Mendorong karyawan untuk berpartisipasi) 3. Express Confidence (Mendorong karyawan untuk mengekspresikan) 4. Provide Autonomy (Menyediakan wewenang) <p style="text-align: right;"><i>Zhang & Bartol, (2016)</i></p>
<i>Job Satisfaction</i>	Job satisfaction diartikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang (Luthans 2006, p.243)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan Kerja 2. Supervision 3. Pekerjaan <p style="text-align: right;"><i>(Luthans 2006, p.243)</i></p>

3.6 Analisis Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan komponen statistika yang berfokus pada pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai statistika, dan pembuatan diagram atau grafik yang mengilustrasikan suatu fenomena. Tujuan utamanya adalah untuk menyajikan data dengan cara yang lebih jelas dan mudah dipahami (Nasution, 2017). Metode statistik yang diterapkan untuk menguji hipotesis deskriptif harus disesuaikan dengan tipe data atau variabel sesuai dengan skala pengukurannya, yang dapat berupa nominal, ordinal,

atau interval/rasio.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Partial least Squares (PLS)

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). Menurut (Abdi, 2015) PLS yaitu untuk mencari komponen X dari Y dan menggambarkan secara umum. Metode (PLS) merupakan soft model yang dapat menjelaskan struktur keragaman data. PLS sebagai bentuk yang saling berkaitan dengan Prinsip Component Regression (PCR). Model yang dihasilkan oleh metode PLS mengoptimalkan hubungan antara dua kelompok variabel. Model hubungan Y dengan X dan pendugaan nilai Y tertentu menggunakan suatu algoritma. Proses penentuan model dilakukan secara iterasi dengan melibatkan keragaman pada variabel X dan Y. Analisis pada Partial Least Square (PLS) dilakukan melalui beberapa tahap yaitu, analisis outer models, analisis inter model dan pengujian hipotesis.

3.7.2 Pengujian Model (Outer Model)

Pengujian model pengukuran outer model menentukan bagaimana mengukur variabel laten. Evaluasi outer model, dengan menguji internal consistency reliability (*cronbach alpha dan composite reliability*), *convergent validity (indicator reliability dan AVE)*, serta *discriminant validity (Fornell-Larcker, Cross Loading, dan HTMT)*, serta *consistency reability (cronbach alpa dan composit resbility)*. Analisis *outer model* dapat dilihat melalui beberapa indikator :

a) Convergent Validity

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variable laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability,

dapat dilihat dari nilai loading factor. Nilai loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksya. Nilai loading factor > 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid mengukur konstruksya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor > 0.4 masih dapat diterima. Ukuran refleksif individual dapat dikatakan berkolerasi jika nilai lebih dari 0,40 dengan konstruk yang ingin diukur (Sukesti et al., 2021). Dengan demikian, nilai loading factor < 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Setelah kita mengvaluasi individual item reliability melalui nilai loading factor. Ukuran lainnya dari covergent validity adalah nilai average variance extracted (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya. (Fornell & Larcker, 1981) merekomendasikan penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai convergent validity (BARCLAY & SMITH, 1995). Jika nilai AVE melebihi nilai korelasi antar konstruk, maka validitas diskriminan yang baik dapat dicapai, dengan syarat nilai AVE $> 0,5$ (Dan et al., n.d.)

b) Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain oleh standar empiris. Dengan demikian, menetapkan validitas diskriminan menyiratkan bahwa suatu konstruk itu unik dan menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain dalam model. Secara tradisional, para peneliti mengandalkan dua ukuran validitas diskriminan yaitu menggunakan Fornell-Larcker dan HTMT. (heterotrait-monotrait ratio of correlations). Untuk menguji validitas diskriminan, peneliti

menggunakan Fornell-Larcker dan HTMT (heterotrait- monotrait ratio of correlations) (Henseler et al., 2009)

c) Consistency Reliability

Consistency reliability dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability (CR). Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah construct reliability dibandingkan Composite Reliability (CR). Keandalan komposit bervariasi antara 0 dan 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat keandalan yang lebih tinggi. Ini umumnya ditafsirkan dengan cara yang sama dengan alpha cronbach. Secara khusus, nilai-nilai keandalan komposit 0,60 – 0,70. Interpretasi composite reliability (CR) sama dengan cronbach's alpha. Nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan.

3.6.3 Pengukuran Model (Inner Model)

Menurut (Susanty, 2020) model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten). Pengujian inner model dilakukan dengan pengujian hipotesis penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *Q2 predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

1. *R-squares (R2)*

Untuk dapat bisa menilai struktural biasanya diawali dengan nilai R-square, kemudian digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Azhar et al., 2021) Terdapat tiga kategori

pengelompokan pada nilai R square yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah (Hair et al., 2011). Sesuai dengan criteria (Hair et al., 2011), nilai R squares > 0.25 menunjukkan hasil prediksi pada kategori “Moderate”. Nilai R Square variabel endogen purchase intention adalah sebesar 0.258, yang artinya attractiveness, expertise, trustworthiness dan brand image mampu menjelaskan purchase intention sebesar 25.8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Sesuai dengan kriteria(Hair et al., 2011), nilai R squares > 0.25 menunjukkan hasil prediksi pada kategori “Moderate” .

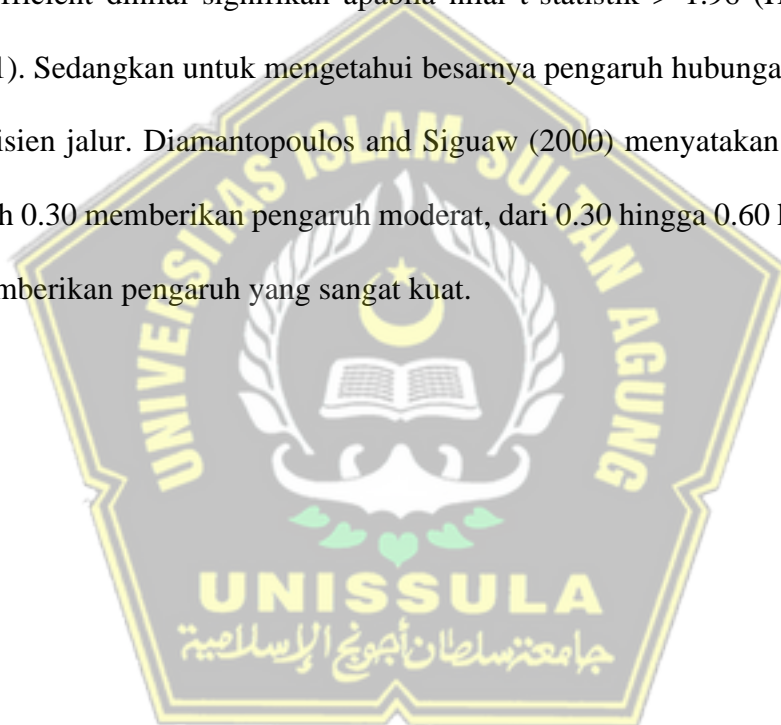
2. *Q-square*

Selain mengevaluasi besarnya nilai R^2 sebagai kriteria akurasi prediksi, peneliti juga harus memeriksa nilai Q^2 Stone-Geisser (Stone, 1974). Ukuran ini merupakan indikator kekuatan prediksi model out-of-sample atau relevansi prediktif. Ketika model jalur PLS menunjukkan relevansi prediktif, secara akurat memprediksi data yang tidak digunakan dalam estimasi model. Dalam model struktural, nilai Q^2 yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen reflektif menunjukkan relevansi prediktif model jalur untuk konstruk dependen tertentu. Nilai Q^2 diperoleh dengan menggunakan prosedur blindfolding untuk jarak penghilangan yang ditentukan oleh D Blindfolding adalah teknik penggunaan kembali sampel yang menghilangkan setiap titik data D dalam indikator konstruk endogen dan memperkirakan parameter dengan titik data yang tersisa (Chin, 1998; Henseler et al., 2009; Tenenhaus et al., 2005). Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q^2 predictive relevance yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel latin endogen memiliki model pengukur reflektif. Hasil Q^2 predictive relevance dikatakan baik jika nilainya $>$ yang menunjukkan variabel

laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya

3. *Hipotesis*

Pengujian signifikansi hipotesis dapat dilihat pada nilai P-values dan t-values yang didapatkan melalui metode bootstrapping pada tabel Path Coefficients. Ghozali (2018) berpendapat bahwa apabila nilai signifikansi p value < 0.05 dan nilai signifikansi sebesar 5% path coefficient dinilai signifikan apabila nilai t-statistik > 1.96 (Hair, Ringle & Sarstedt, 2011). Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan dapat dilihat melalui koefisien jalur. Diamantopoulos and Siguaw (2000) menyatakan jika koefisien jalur di bawah 0.30 memberikan pengaruh moderat, dari 0.30 hingga 0.60 kuat, dan lebih dari 0.60 memberikan pengaruh yang sangat kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membantu memberikan solusi dalam upaya menurunkan *intention to leave* pada karyawan permanen di PT. Sandang Asia Maju Abadi melalui *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan mengumpulkan melalui angket yang diberikan kepada responden. Kuesioner diberikan langsung kepada responden dengan memberikan kertas kuesioner melalui kepada departemen personalia PT. Sandang Asia Maju Abadi untuk kemudian diteruskan kepada responden yang dituju. Proses pengembalian data berupa penyebaran kuesioner kepada responden kurang lebih 1 (satu) minggu, dimulai pada tanggal 14 Januari 2024

Tingkat pengambilan kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut disajikan pada

Tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Kriteria	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	131
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
Jumlah kuesioner yang tidak sesuai kriteria	4
Jumlah kuesioner yang sesuai kriteria	127

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 4.1 mengindikasikan bahwa kuesioner yang disebar kepada 131 tenaga kerja permanen PT. Sandang Asia Maju Abadi yang memenuhi kriteria sebanyak 127

kuesioner. Sehingga data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 127 responden.

4.1.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden yang diteliti oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase	Total
Jumlah sampel	127	100%	100%
Jenis Kelamin			
Pria	13	10%	100%
Wanita	114	90%	
Usia			
<25 tahun	3	2%	
25-40 tahun	39	31%	100%
>40 tahun	85	67%	
Masa Kerja			
<10 tahun	11	2%	
10 tahun	1	31%	100%
>10 tahun	115	67%	
Pendidikan terakhir			
SMP	15	12%	
SMA	53	42%	100%
Sarjana	59	46%	

Sumber : Data yang diolah, 2024

Data Tabel 4.1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Responden yang berjenis laki-laki sebanyak 13 orang (100%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 114 orang (90%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar adalah Wanita. Hal tersebut disebabkan dalam perkembangannya, industri garmen lebih banyak menyerap tenaga kerja wanita karena dianggap memiliki ketelitian dan ketekunan yang tinggi.
2. Terdapat 3 orang (2 %) responden dengan usia kurang 25 tahun, 39 orang (39%) yang berusia diantara 25-40 tahun, dan terdapat 85 orang (67%) responden yang

berusia lebih dari 40 tahun. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 40 tahun. Hal tersebut disebabkan karena tenaga kerja permanen yang bekerja di Pt. Sandang Asia Maju Abadi telah memulai karirnya dari usia muda sebagai tenaga kerja non permanen kemudian diubah statusnya menjadi tenaga kerja permanen.

3. Berdasarkan masa kerja, terdapat 11 orang (31%) responden dengan masa kerja 10 tahun, dan 115 orang (90%) responden dengan masa kerja lebih 10 tahun. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dikarenakan tenaga kerja dengan status permanen merupakan tenaga kerja yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan sehingga memiliki banyak pengalaman dan sangat memahami tentang apa yang mereka kerjakan (sudah ahli dalam bidangnya).
4. Berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat 15 orang (12%) responden dengan pendidikan terakhir SMP, 53 orang (42%) responden dengan pendidikan terakhir SMA, dan 59 orang (59%) responden dengan pendidikan Sarjana. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Sarjana. Tenaga kerja permanen memiliki peranan penting bagi perusahaan dan memegang kendali cukup vital di perusahaan oleh karena itu pendidikan menjadi hal yang cukup dipertimbangkan dalam pengelolaan perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.

4.2 Analisa Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang bertujuan untuk dapat mengetahui gambaran dari jawaban responden terhadap indikator dalam variabel

penelitian. Penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Kemudian menentukan rentang skala dari masing-masing kategori dengan penghitungan :

$$\text{Rentang} : \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang} : \frac{5 - 1}{3}$$

$$\text{Rentang} : 1,33$$

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap jawaban yang dipilih melalui kuisioner yang telah tersebar. Variable tersebut yaitu Learning orientation, Professional Competence, dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Untuk mendiskripsikan bahwa masing-masing variable dalam penelitian ini menggunakan angka indeks. Angka indeks yang digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variable yang diteliti. Perhitungan indeks dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$= (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5$$

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban responden menggunakan skala likert angka yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan Skala} &= (5-1)/3 \\ &= 4/3 \\ &= 1,3 \end{aligned}$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 1 sampai dengan angka 5. Panjang kelas interval adalah 4 kemudian dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan masing-masing bagian dengan rentang sebesar 1,3 kemudian akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

<1,3 : Rendah

1,4 – 2,75 : Sedang

>2,8 : Tinggi

4.2.1 Variabel *Intention To Leave*

Perusahaan harus tetap berusaha untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka merujuk pada *intention to leave* karena apabila perusahaan dengan tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi pasti akan menghadapi konsekuensi negative terutama pada aspek kualitas produk dan layanan yang diberikan. Tanggapan responden mengenai *intention to leave* dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Intention To Leave*

Indikator	Jumlah Responden					Indeks	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Y2.1	9	21	32	42	23	3,39	Tinggi
Y2.2	9	20	30	44	24	3,43	Tinggi
Y2.3	0	33	49	30	15	3,21	Tinggi
Total	18	74	111	116	62	3,34	Tinggi

Sumber : Data Premier yang diolah, 2024

Intention to leave merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan unit kerjanya atau bahkan meninggalkan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Intention to leave merupakan suatu sikap yang mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. maka dari itu mengidentifikasi *intention to leave* menggambarkan bahwa pikiran setiap individu untuk keluar, mencari tempat kerja lain dan menginginkan pindah ke perusahaan lain atau perusahaan pesaing

Berdasarkan Tabel 4.4 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 3,34 menjelaskan *intention to leave* “tinggi” dan cenderung ke arah tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa *intention to leave* tenaga kerja permanen dikategorikan kurang baik dan perlu penanganan yang tepat agar dapat meminimalkan *intention to leave*. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai indikator yang memiliki indeks tertinggi dari ketiga indikator tersebut adalah indikator kedua yaitu “*intention to search* (intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain)” dengan nilai 3,43. Selanjutnya untuk indikator pertama “*thinking of quitting* (berfikir keluar dari organisasi)” dengan nilai 3,39. Lalu indikator ketiga “*intention to quit* (intensi untuk keluar atau mengundurkan diri) dengan nilai 3,21. Sehingga dari hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rata-rata total indeks yang tinggi menunjukkan responden memiliki persepsi yang positif terhadap *intention to leave* di PT Sandang Asia Abadi.

4.2.2 Variabel *Employee Engagement*

Menciptakan *employee engagement* di perusahaan merupakan aspek yang penting dalam upaya mempertahankan tenaga kerja. Akan tetapi, dalam prakteknya di perusahaan perlu adanya strategi yang tepat untuk dapat menumbuhkan *employee engagement* yang nantinya mampu memberikan kinerja dan hasil terbaik untuk perusahaan. Tanggapan responden mengenai *employee engagement* dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

Indikator	Jumlah Responden					Indeks	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Y1.1	5	36	51	15	20	3,07	Tinggi
Y1.2	5	33	68	6	15	2,94	Tinggi
Y1.3	0	27	36	31	33	3,55	Tinggi
Total	10	96	155	52	68	3,19	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Employee engagement adalah sebuah keterikatan penuh yang melibatkan karyawan dan mau benar-benar terikat dalam perusahaan atau keseluruhan secara kognitif maupun secara emosional, karena hal tersebut untuk membentuk hubungan yang penuh arti. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap karyawan sehingga mengeluarkan semua energi yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Tabel 4.5 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 3,19 menunjukkan *employee engagement* “tinggi. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai indikator pertama “*Vigor* (ketahanan saat bekerja)” dengan nilai 3,07. Selanjutnya untuk indikator “*Dedication* (konsentrasi dalam bekerja)” memiliki nilai 3,55. Lalu pada indikator kedua yaitu “*Absorsi* (kebanggaan karyawan bekerja)” dengan nilai 3,74. Sehingga dari hasil analisis deskriptif diperoleh data total indeks tinggi menunjukkan responden memiliki persepsi positif terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja permanen PT. Sandang Asia Maju Abadi

4.2.3 Variabel *Self Efficacy*

Self Efficacy menjadi hal penting untuk diperhatikan perusahaan untuk menciptakan konsentrasi tenaga kerja pada tugas yang telah diberikan tanpa adanya rasa khawatir tentang pekerjaan mereka. Tanggapan responden mengenai *self efficacy* dapat dilihat pada tabel 4.6 seagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy*

Indikator	Jumlah Responden					Indeks	Keterangan
	1	2	3	4	5		
X1.1	6	30	54	11	26	3,17	Tinggi
X1.2	2	28	38	25	34	3,48	Tinggi
X1.3	1	27	34	29	36	3,57	Tinggi
Total	7	85	126	65	96	3,40	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Self efficacy mengemukakan bahwa keyakinan diri yang dimiliki oleh setiap individu karyawan tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. *Self efficacy* merupakan sebuah penilaian setiap individu akan kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan perilaku atau mewujudkan perilaku tertentu. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel *self efficacy* termasuk kedalam kategori tinggi yaitu 3,40. Kemudian dapat dilihat nilai indikator yang paling tinggi dari ke tiga indikator tersebut adalah indikator ketiga yaitu “*Generality* (kemantapan keyakinan)” dengan nilai 3,57. Selanjutnya untuk indikator kedua yaitu “*Strength* (luas bidang perilaku)” dengan nilai 3,48 dan yang ke satu yaitu “

Level (tingkat kesulitan tugas)” dengan nilai 3,11. pada indikator kedua yaitu “*Absorsi* (kebanggaan karyawan bekerja)” dengan nilai 3,17. Sehingga dari hasil analisis deskriptif diperoleh data total indeks tinggi menunjukkan responden memiliki persepsi positif terhadap *self efficacy* pada tenaga kerja permanen PT. Sandang Asia Maju Abadi

4.2.4 Variabel *Empowering Leadership*

Empowering leadership dibutuhkan dalam suatu perusahaan guna mendorong semangat kerja dan dapat menciptakan percaya diri dan rasa tanggung jawab tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tanggapan responden mengenai *empowering leadership* dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :



Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Empowering Leadership*

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2024

Indikator	Jumlah Responden					Indeks	Keterangan
	1	2	3	4	5		
X2.1	5	21	31	32	38	3,61	Tinggi
X2.2	6	23	33	28	37	3,53	Tinggi
X2.3	5	31	55	12	24	3,15	Tinggi
X2.4	5	25	44	23	30	3,38	Tinggi
Total	21	100	163	95	129	3,42	Tinggi

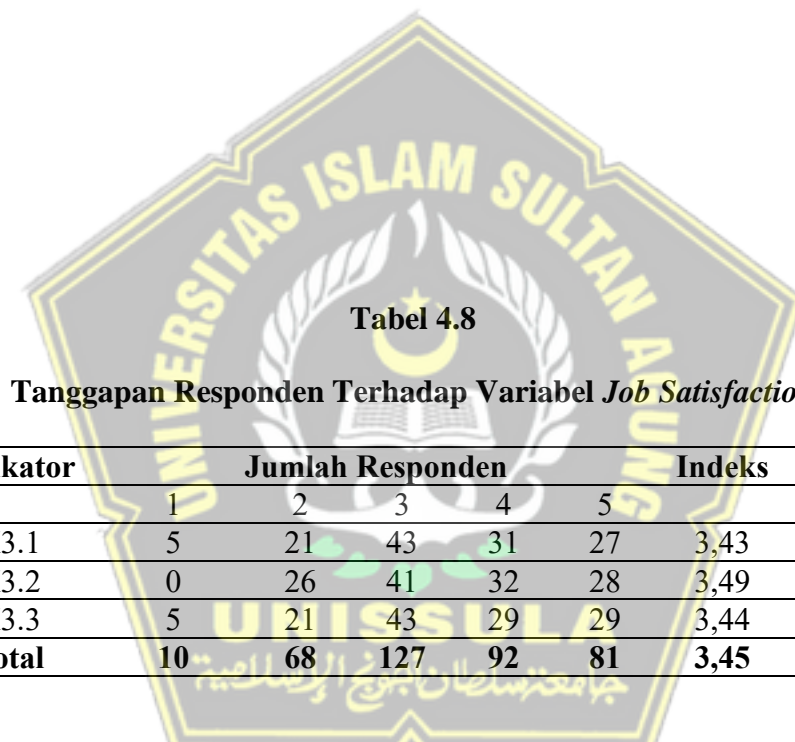
Empowering leadership adalah proses yang perlu dilakukan untuk mempengaruhi bawahan dari atas melalui pemberian wewenang, dukungan serta semangat tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang diperoleh karyawan untuk diaplikasikan saat bekerja. *Empowering leadership* diartikan sebagai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang memberdayakan karyawannya dengan mendorong untuk selalu mempunyai ide dan inovasi saat bekerja agar pekerjaan tersebut berjalan sesuai yang diharapkan. Selain memiliki sikap positif terhadap perlakuan karyawan, *empowering leadership* juga sering dianggap sangat bermanfaat, manusiawi dan berbudi luhur.

Berdasarkan Tabel 4.7 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 3,42 menunjukkan *empowering leadership* “tinggi”. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai indikator yang memiliki indeks tertinggi dari ke empat indikator tersebut adalah indikator ke satu yaitu “*Echange Meaning respect* (meningkatkan masa kerja)” 3,61. Lalu untuk indikator ke dua yaitu “*Promote partipation* (mendorong karyawan berpartisipasi) dengan nilai 3,35. Selanjutnya indikator ke empat yaitu “*Provide autonomy* (menyediakan wewenang)” dengan nilai 3,38. Dan untuk yang ke tiga yaitu “*Express confidence* (mendorong karyawan untuk mengekspresikan dirinya) dengan nilai 3,15. Sehingga dari hasil analisis deskriptif diperoleh data total indeks tinggi menunjukkan responden memiliki persepsi positif terhadap *empowering leadership* pada tenaga kerja permanen PT. Sandang Asia Maju Abadi

4.2.5 Variabel *Job Satisfaction*

Adanya *Job Satisfaction* yang baik, maka akan memberikan dampak terhadap motivasi dalam diri tenaga kerja untuk dapat bekerja lebih baik. Adanya kepuasan dalam

bekerja tenaga kerja akan mampu berdampak semakin kuatnya *employee engagement* tenaga kerja terhadap perusahaan dan juga dapat menurunkan niat tenaga kerja untuk keluar/berpindah. Tanggapan responden mengenai *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut



Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Satisfaction*

Indikator	Jumlah Responden					Indeks	Keterangan
	1	2	3	4	5		
X3.1	5	21	43	31	27	3,43	Tinggi
X3.2	0	26	41	32	28	3,49	Tinggi
X3.3	5	21	43	29	29	3,44	Tinggi
Total	10	68	127	92	81	3,45	Tinggi

Sumber Data : Data Premier yang diolah, 2024

Job satisfaction perlu ditegaskan bahwa masalah kepuasan kerja bukan suatu perkara yang kecil karena kepuasan memiliki arti yang bermacam-macam. Cara pandangan seseorang menilai baik positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Job satisfaction* menjadi salah satu sikap yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana saat melaksanakan pekerjaan perlu adanya interaksi

dengan rekan kerja, staf perusahaan, pimpinan dan dengan mematuhi kebijakan dan ketetapan untuk memenuhi standar kerja diperusahaan.

Berdasarkan Tabel 4.7 ditunjukkan bahwa rata-rata variabel *job satisfaction* jawaban responden 3,49 menunjukkan *job satisfaction* “tinggi”. Kemudian sapt dilihat bahwa nilai indikator kedua yaitu “Supervision” dengan nilai 4,17. Selanjutnya yang ketiga yaitu indikator “Pekerjaan dengan nilai 3,44 untuk indikator pertama yaitu “Rekan Kerja” dengan nilai 3,43. Sehingga dari hasil analisis deskriptif diperoleh data total indeks tinggi menunjukkan responden memiliki persepsi positif terhadap *job satisfaction* pada tenaga kerja permanen PT. Sandang Asia Maju Abadi

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Data

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) Uji Validas Diskriminasi

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 4.9

Outer Loading

	EMPLOYEE ENGAGEMENT	EMPOWERING LEADERSHIP	INTENTION TO LEAVE	JOB SATISFACTION	SELF EFFICACY
EE1	0.799				
EE2	0.821				
EE3	0.845				
EL1		0.804			
EL2		0.092			
EL3		0.861			
EL4		0.883			
ITL1			0.852		
ITL2			0.897		
ITL3			0.769		
JS1				0.941	
JS2				0.940	
JS3				0.911	
SE1					0.828
SE2					0.914
SE3					0.874

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa setiap indikator menunjukkan nilai *outer loading* sebesar $> 0,7$ data diatas tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang nilai *outer loading* $< 0,7$ sehingga semua indikator dinyatakan baik atau valid secara *convergent validity*

b. Discriminant Validity

Tabel 4.10

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

	EE	EL	ITL	JS	SE
EE1	0,797	0,717	-0,350	0,692	0,398
EE2	0,821	0,585	-0,341	0,376	0,785
EE3	0,845	0,665	-0,171	0,619	0,687
EL1	0,752	0,804	-0,056	0,578	0,755
EL2	0,635	0,902	0,052	0,680	0,543
EL3	0,686	0,861	-0,212	0,561	0,523
EL4	0,658	0,883	-0,156	0,633	0,565
ITL1	-0,296	-0,131	0,852	-0,084	-0,162
ITL2	-0,286	-0,003	0,897	-0,032	-0,203
ITL3	-0,298	-0,138	0,769	-0,154	-0,204
JS1	0,599	0,654	-0,056	0,941	0,523
JS2	0,557	0,590	-0,003	0,940	0,454
JS3	0,722	0,718	-0,213	0,911	0,463
SE1	0,711	0,654	-0,329	0,292	0,828
SE2	0,617	0,574	-0,120	0,484	0,914
SE3	0,653	0,592	-0,125	0,586	0,874

Hasil Pengujian berdasarkan tabel output 4.10 bahwa nilai nilai *Cross Loadings* dapat diketahui semua indikator mempunyai koefisien kolerasi yang lebih besar dengan masing-masing variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai koefisien kolerasi

indikator dengan nilai variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator blok adalah penyusun variabel atau konstruk dalam kolom tersebut

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4.11

Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,675
EMPOWERING LEADERSHIP	0,745
INTENTION TO LEAVE	0,707
JOB SATISFACTION	0,866
SELF EFFICACY	0,762

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian berdasarkan ditabel 4.11 bahwa setiap variabel menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) 0,5 dengan ini bahwa variabel *intention to leave* (Y2) sebesar 0,707, *employee engagement* (Y1) sebesar 0,675, *self efficacy* (X1) sebesar 0,762, *empowering leadership* (X2) sebesar 0,745 dan *Job satisfaction* (X3) sebesar 0, 866. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini dapat dikatakann baik atau valid secara (validitas diskriminan)

2) Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Komposit (*Composite Reability*)

Tabel 4.12
Conststuct Reability and Validity
(Composite Reability)

	Composite Reliability
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,862
EMPOWERING LEADERSHIP	0,921
INTENTION TO LEAVE	0,878
JOB SATISFACTION	0,951
SELF EFFICACY	0,905

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian berdasarkan output di table 4.12 menunjukkan bahwa hasil *Composite Reability* mengindikasikan nilai yang memuaskan pada variabel *intention to leave*, *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction* yaitu 0,8. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk.

4. Uji Cronbach's Alpa

Tabel 4.13

Construct Reability and Validity
(Cronchbach's Alpa)

	Cronbach's Alpha
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,759
EMPOWERING LEADERSHIP	0,885
INTENTION TO LEVAE	0,790
JOB SATISFACTION	0,923
SELF EFFICACY	0,843

Sumber : Data Primer yang diolah , 2024

Hasil pengujian berdasarkan output ditabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang memuaskan pada variabel *intention to leave*, *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction* karena masing-masing memiliki nilai diatas 0,7. Selain itu pada variabel *employee engagement* nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,759 atau $> 0,6$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explatory* Ghozali, I. and Latan, H. (2015). Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reabilitas yang baik.

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Path Coefficient



Gambar 4.1 Uji Path Coefficient

Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independent pada variabel dependen. Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa

path coefficient terbesar ditunjukkan dari pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* sebesar 0,392. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah *empowering leadership* terhadap *employee enaggement* sebesar 0,367. Selanjutnya pengaruh terbesar ketiga *job satisfaction* terhadap *employee engagement* sebesar 0,219. Lalu berikutnya pengaruh terkecil adalah *employee engagement* terhadap *intention to leave* sebesar -0,350. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditunjukkan bahwa, *self efficacy*, *empowering leadership*, *job satisfaction*, dan *employee engagement* memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel independen yaitu variabel (*self efficacy*, *empowering leadership*, dan *job satisfaction*) dapat meningkatkan variabel dependen (*employee engagement*). Serta pada variabel *intention to leave* memiliki *path coefficient* negatif yang artinya bahwa variabel independent (*employee engagement*) dapat menurunkan variabel dependen (*intention to leave*).

2. R- Square

Tabel 4.14
Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,741	0,734
INTENTION TO LEAVE	0,122	0,115

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari data diatas dapat diketahui terdapat nilai R-Square menunjukkan nilai 0,741 dan 0,122. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh

sebesar 74% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk variabel *intention to leave* bernilai 0,112. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel struktur modal berpengaruh sebesar 12% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Q- Square

Tabel 4.15

Nilai Q-Square

	R Square	R Square Adjusted
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,741	0,734
INTENTION TO LEAVE	0,122	0,115

Sumber ; Data Primer yang diolah, 2024

Uji selanjutnya adalah uji Q-Square. Nilai Q² dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (Predictive relevance). Nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q-Square:

$$\begin{aligned}
 Q - \text{Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0,741) \times (1-0,122)] \\
 &= 1 - [(0,259) \times (0,878)] \\
 &= 1 - 0,227 \\
 &= 0,773
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai Q-Square sebesar 0,773. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki nilai Q-Square yang baik.

Setelah melakukan uji R-Square(R²) dan uji Q-Square dengan nilai R-Square 77,3 % dan nilai Q-Square 0,773 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen mempunyai pengaruh yang kuat.

4.3.2 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan smartPLS dengan melihat tabel estimate for path coefficients. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H3 = EMPLOYEE ENGAGEMENT -> H5 = INTENTION TO LEAVE	-0,350	-0,354	0,093	3,758	0,000
H2 = EMPOWERING LEADERSHIP -> H4 = EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,367	0,366	0,097	3,781	0,000
H3 = JOB SATISFACTION -> H4 = EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,219	0,219	0,079	2,770	0,006
H1 = SELF EFFICACY -> H4 = EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,392	0,395	0,077	5,098	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data diatas dihasilkan P values yang menunjukkan hasil dibawah 0,05 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Memiliki nilai P yaitu 0.000 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Nilai 0,392 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin tinggi *Self Efficacy* karyawan PT Sandang, memberikan pengaruh pada peningkatan *Employee Engagement* pada karyawan tersebut
2. *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Memiliki nilai P yaitu 0.000 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil

dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Nilai 0.367 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa *Empowering Leadership* memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis kedua diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin tinggi *Empowering Leadership* karyawan PT Sandang, memberikan pengaruh pada peningkatan *Employee Engagement* pada karyawan tersebut

3. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Memiliki nilai P yaitu 0.006 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Nilai 0,219 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa *Job Satisfaction* memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin tinggi *Job Satisfaction* karyawan PT Sandang, memberikan pengaruh pada peningkatan *Employee Engagement* pada karyawan tersebut
4. *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention To Leave*. Memiliki nilai P yaitu 0.000 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention To Leave*. Nilai -0.350 menunjukkan nilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki hubungan negatif signifikan. Maka hipotesis keempat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin tinggi *Employee Engagement* karyawan PT Sandang, memberikan pengaruh pada menurunkan *Intention To Leave* pada karyawan tersebut

4.4 Pembahasan

Tujuan penelitian ini sebagai upaya untuk menurunkan tingkat *intention to leave* di PT. Sandang Asia Maju Abadi dimana penurunan *intention to leave* ini dapat dibangun dengan *employee engagement* dan *employee engagement* dapat dibangun dapat dibangun melalui *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction*.

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement*

Hasil studi pengujian hipotesis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh (Andriani et al., 2023), (Niu, 2010) dikemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Karena karyawan yang memiliki komitmen penuh terhadap pekerjaannya dan komitmen merupakan salah satu aspek dari *employee enagegment*. *Self efficacy* merupakan bentuk kepercayaan dari karyawan bahwa mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan mencapai tujuan yang telah perusahaan tetapkan dan cenderung lebih terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. Seperti halnya para karyawan mampu menyelesaikan proyek-proyek yang rumit dan mereka percaya dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki cenderung mengambil inisiatif, bekerja keras dan berusaha untuk mencapai hal baik.

1. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap *Employee Engagement*

Hasil studi pengujian hipotesis bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh (Gyu Park et al., 2017) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan

memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. *Empowering Leadership* merupakan gaya pemimpin yang menyoroti pentingnya pekerjaan, memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan keyakinan bahwa kinerja akan menjadi tinggi. Contohnya seperti seorang pemimpin yang mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas mereka dapat memberikan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja karyawan yang pada kesempatannya meningkatkan keterlibatan mereka. Selanjutnya ada mendorong pengembangan diri karyawan agar berkembang, membangun lingkungan yang terbuka dan memberikan dukungan dan umpan balik agar karyawan tersebut mampu mencapai tujuannya.

2. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement*

Hasil studi pengujian hipotesis bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh (Tepayakul & Rinthaisong, 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif langsung dari *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin terlibat atau terikat karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Seperti halnya mencakup keterlibatan, komitmen, kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dan ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, komitmen karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Produktivitas karyawan yang tinggi disini dimaksud yaitu karyawan yang produktif cenderung menghasilkan lebih banyak waktu yang lebih singkat, meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan kontribusi positif terhadap

pertumbuhan perusahaann. Selanjutnya keterlibatan karyawan tinggi, jika karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat aktivitas organisasi, termasuk kontribusi secara aktif, berkolaborasi dan mempersembahkan ide-ide baru. Selanjutnya komitmen yang dimaksud yaitu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka. Mereka lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan berkontribusi secara berkelanjutan.

3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Intention To Leave*

Hasil studi pengujian hipotesis bahwa *intention to leave* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh (Rachman & Dewanto, 2016), (Studi Manajemen et al., n.d.) Hal ini disebabkan karena *employee engagement* akan mendorong tenaga kerja untuk memiliki ketahanan yang baik dikarenakan lingkungan yang merasa kurang mendukung serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Dengan tingginya *employee engagement*, tenaga kerja akan dapat bertahan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi di lingkungan kerja karena tingginya *employee engagement* akan diiringi rasa terikat terhadap perusahaan sehingga dalam berbagai kondisi yang terjadi di perusahaan dan karyawan akan tetap setia kepada perusahaan dan tidak memiliki pemikiran untuk keluar ataupun mencari alternatif pekerjaan lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan *intention to leave* adalah dengan menggunakan *employee enagement*, hal tersebut dikarenakan apabila tenaga kerja dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi maka akan cenderung terikat pada perusahaan. Upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan *employee engagement* adalah dengan *self efficacy*, apabila tenaga kerja yakin dengan kemampuan dirinya maka keterikatan tenaga kerja akan semakin tinggi. Selain itu, untuk meningkatkan *employee engagement* dapat juga dengan mengimplementasikan *empowering leadership*, artinya apabila perusahaan memiliki pemimpin yang dapat memberdayakan bawahannya maka tenaga kerja akan cenderung merasa terikat pada perusahaan. Dan *Job satisfaction* juga dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan *employee engagement* yakni dengan memberikan kepuasan kerja para karyawan perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian saat ini diharapkan dapat mendukung pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana cara menurunkan *intention to leave* melalui *employee engagement*, *self efficacy*, *empowering leadership* dan *job satisfaction* pada literatur terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dikemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia PT. Sandang Asia Maju Abadi harus melakukan perbaikan mengenai

keyakinan diri setiap karyawan, gaya kepemimpinan, keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat memberi dorongan keyakinan diri karyawan agar meningkat, setra yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan nantinya akan membuat karyawan tersebut tetap bertahan sekaligus dapat menambah pengalaman yang belum dirasakan seelumnya. Dengan adanya kepercayaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, sehingga tenaga kerja akan menciptakan *employee enaggaement* yang tinggi.

Pemimpin PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat melakukan peningkatan makna kerja dengan cara seperti, menemukan tujuan yang bermakna, berkontribusi kepada orang lain, mengembangkan keterampilan, menyelaraskan nilai dengan perusahaan dan menciptakan keseimbangan para pekerja.

Pemmpin PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat melakukan dengan cara berkomunikasi secara terbuka, memberikan apresiasi, memberikan kesempatan untuk berkolaborasi, serta memberikan peluang kepada karyawan untuk berkembang.

Pemimpin PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat melakukan dengan cara membuka saluran komunikasi agar karyawan merasa nyaman, mendengarkan dan memberikan umpan balik yang baik, memberikan karyawan kebebasan untuk mengekpresikan kreativitas mereka dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan sepeerti memberikan penghargaan secara formal maupun pengakuan formal.

Pemimpin PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat melakukan dengan cara seperti memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk mengeola proyek atau tugas tertentu, memberikan kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka

sendiri, mendorong karyawan untuk mencoba hal-hal baru dengan memberikan ruang untuk bereksperimen dan gagasan inovatif. Dengan ini akan menjadikan tenaga kerja lebih merasa dihargai sehingga dapat menciptakan tingginya *employee engagement*.

Pemimpin PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat melakukan dengan cara berkomunikasi secara terbuka, jujur, mendengarkan dengan baik dan memberi umpan balik yang konstruktif sehingga karyawan menjadi nyaman saat bekerja.

Pengelola sumber daya manusia PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat melakukan pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh leader atau supervision terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Pengelola sumber daya manusia PT. Sandang Asia Maju Abadi dapat memberikan kebebasan berkarya secara mandiri tanpa bergantung dengan pekerja lain, sehingga bisa mengelurkan potensi pada diri setiap karyawan agar mereka memiliki *employee engagement* yang tinggi dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Dengan dilakukan perbaikan terkait kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan tingkat *employee engagement* akan tinggi dan tentu hal tersebut akan berdampak pada menurunnya *intention to leave* yang ada di PT. Sandang Asia Maju Abadi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian terdapat keterbatasan *R-Square* yang sebesar 0,097 dapat diinterpretasikan bahwa validitas konstruk *intention to leave* dapat jelas atau dipengaruhi oleh *employee engagement*. dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Juga untuk variabel *intention to leave* bernilai 0,097. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai konstruk berpengaruh sebesar 0.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal

tersebut, mengindikasikan bahwa penelitian ini validitas konstruk *intention to leave* dapat dipengaruhi oleh *employee engagement* lebih banyak dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Pada penelitian selanjutnya dikarenakan nilai *R-Square* yang masih rendah maka disarankan untuk penelitian mendatang sebaiknya menambah variabel lain yang belum ada penelitian ini.

Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan untuk menguji model penelitian ini pada berbagai industri selain industri manufaktur garmen tetapi dapat juga dilakukan pada bidang industri lain seperti industri perusahaan jasa, perusahaan tambang maupun perbankan. Tujuan penambahan variabel dan perluas lokasi penelitian adalah untuk lebih menangkap fenomena upaya *intention to leave*



DAFTAR PUSTAKA

- (1996), B. (2021). Self Efficacy dan Kemandirian Belajar Pendidikan Agama Kristen Siswa di SMAN 1 Palangka Raya. *Harati: Jurnal Pendidikan Kristen*, 1(1), 101–114. <https://doi.org/10.54170/harati.v1i1.35>
- Abdi, H. (2015). Partial Least Square Regression (PLSR). *Encyclopedia of Membranes*, 1–3. https://doi.org/10.1007/978-3-642-40872-4_2000-1
- Adinda Nur Latifa Putri, A. F. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 357–369.
- Agung Prayoga, I. G. A. G., & Dewi, A. S. K. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kreativitas Pengerajin Keramik Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Kreatif Cv. Tanteri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1263. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p01>
- Ahmad, I., Zafar, M. A., & Shahzad, K. (2015). Authentic leadership style and academia's creativity in higher education institutions: Intrinsic motivation and mood as mediators. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 2015(46E), 5–19.
- Albrecht, S. L., & Andretta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ali, H. E., Schalk, R., van Engen, M., & van Assen, M. (2018). Leadership Self-Efficacy and Effectiveness: The Moderating Influence of Task Complexity. *Journal of Leadership Studies*, 11(4), 21–40. <https://doi.org/10.1002/jls.21550>
- Ali R. Yildiz. (2013). Cuckoo search algorithm for the selection of optimal machining parameters in milling operations. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64(1–4), 55–61. <https://doi.org/10.1007/s00170-012-4013-7>
- Amundsen, S., & Martinsen, O. L. (2014). Self-other agreement in empowering leadership: Relationships with leader effectiveness and subordinates' job satisfaction and turnover intention. *Leadership Quarterly*, 25(4), 784–800. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.007>
- Andriani, D., Hermawan, I., & Rini, N. (2023). *Relationship between Self Efficacy , Work-Life Balance to Job Satisfaction : A Proposed Employee Engagement Mediation Model*. 3(3).
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>

Anggraini, L., Asturi, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37(02), 183–191.

Anggreana, V., Hendriani, S., & Fitri, K. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BUPATI BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN SIAK Effects of Organizational Culture and Leadership with Employee Engagement, on Government Employees at Gener. *Jom FEKON*, 2(2).

Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol, 52(1), 163–178.

Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.

Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). EFFECT OF SELF ESTEEM AND SELF EFFICACY OF EMPLOYEE PERFORMANCE CASE STUDY AT PT. FINNET INDONESIA. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.

Azhar, M., Tri Sutiono, H., & Wisnalmawati. (2021). the Effect of Digital Marketing and Electronic Word of Mouth on Purchase Decisions and Customer Satisfaction. *Semnasif*, 1(1), 289–305.

Barak, M. E. M., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625–660. <https://doi.org/10.1086/323166>

BARCLAY, M. J., & SMITH, C. W. (1995). The Priority Structure of Corporate Liabilities. *The Journal of Finance*, 50(3), 899–917. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1995.tb04041.x>

Bastian, D. A. (2014). Analisa Pengaruh Citra Merek (Brand Image) dan Kepercayaan Merek (Brand Trust) Terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT. Ades Alfindo Putra Setia. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(1), 1–9.

Baumruk, R., Gorman, Jr., B., & Gorman, R. E. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement. *Strategic HR Review*, 5(2), 24–7.

Bedagama, F. M. H., & Tjahjaningsih, E. (2021). Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja. *Telaah Bisnis*, 22(1), 19. <https://doi.org/10.35917/tb.v22i1.209>

Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction On Turnover Intent. [Http://Files.Eric.Ed.Gov/Fulltext/ED501235.Pdf](http://Files.Eric.Ed.Gov/Fulltext/ED501235.Pdf), 8.

Bushra Akram, & Ghazanfar, L. (2014). Self efficacy and academic performance of the students of Gujrat University , Pakistan. *Academic Research International*, 5(1), 283–290.

- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2013). Engaged versus disengaged: The role of occupational self-efficacy. *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), 91–108.
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), e09134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>
- Cheng, Z., Liu, W., Zhou, K., Che, Y., & Han, Y. (2021). Promoting employees' pro-environmental behaviour through empowering leadership: The roles of psychological ownership, empowerment role identity, and environmental self-identity. *Business Ethics, Environment and Responsibility*, 30(4), 604–618. <https://doi.org/10.1111/beer.12366>
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., & Tsai, C. Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *Leadership Quarterly*, 30(1), 34–58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Dan, I., Adam, K., Pada, D., Matematika, J., Sains, F., & Teknologi, D. (n.d.). *METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)*.
- Dewi, S., Rahmat, A., & Heri, H. (2023). *Empowering Leadership and Teacher Professional Commitment : The Role of Teacher Learning Capacities*. 2(1), 9–18.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European*

Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Ernawati, F. Y., Novandalina, A., Budiyono, R., & Putri, E. A. (2023). Analysis Influence Stress Work , Workload and Environment Work To Turnover Intention Employees At the Bhakti Suci Education Foundation Purwodadi Regency Grobogan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 545–553.

Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 97–110. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.5152>

Filla, J. N., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Leave Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Simba*.

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>

Fitriani, R. N., & Pujiastuti, H. (2021). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(3), 2793–2801.
<https://doi.org/10.31004/cendekia.v5i3.803>

Fornell, C., & f. larcke, D. (1981). Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

- Frost, D. E., Fiedler, F. E., & Anderson, J. W. (1983). The Role of Personal Risk-Taking in Effective Leadership. *Human Relations*, 36(2), 185–202. <https://doi.org/10.1177/001872678303600207>
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 350–367. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2015-0182>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hanapi, I., & Agung, I. M. (2018). Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Self Efficacy dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa. *Jurnal RAP UNP*, 9(1), 37–45.
- Harris, T. B., Li, N., Boswell, W. R., Zhang, X. A., & Xie, Z. (2014). Getting what's new from newcomers: Empowering leadership, creativity, and adjustment in the socialization context. *Personnel Psychology*, 67(3), 567–604. <https://doi.org/10.1111/peps.12053>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(2009), 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hidayat, A. S., & Agustina, A. (2020). Employee Burnout vs Employee Engagement and Its Impact on Turnover Intention. *123(Icamer 2019)*, 13–16. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.004>

- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396.
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).
- Jeon, L., Buettner, C. K., Grant, A. A., & Lang, S. N. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61(February 2017), 21–32.
<https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.02.002>
- K., P. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.104>
- Kurniawan, A., Khafid, M., & Pujiati, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi, dan Kepribadian Terhadap Minat Wirausaha Melalui Self Efficacy. *Journal of Economic Education*, 5(1), 100–109.
- Lamidi. (2010). *EFEK MODERASI KEPEMIMPINAN PADA PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA* Lamidi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. 10(2), 190–200.
- Lestari, S. A., Karim, K., & Sari, A. (2021). Analisis Self Efficacy Matematis Dan Hasil Belajar Matematika Siswa Smpn Se-Kota Banjarmasin. *Jurmadikta*, 1(1), 68–76.
<https://doi.org/10.20527/jurmadikta.v1i1.732>

- Lestari, Y. W., Broto, B. E., & Prayoga, Y. (2022). The Effect Of Motivation, Communication And Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 530–536. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Lestari1, F., Haryono2, S., & RDA3, M. K. P. (2016). The Effect of Motivation, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal of Resource Management Economics*, 5(3), 1–10.
- Lianasari, Paulus Wardoyo, D. S. (2017). *Neo-Bis Volume 11, No.2, Desember 2017*. 11(2), 172–197.
- Liu, W., Lepak, D. P., Takeuchi, R., & Sims, H. P. (2003). Matching leadership styles with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Human Resource Management Review*, 13(1), 127–152. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00102-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00102-X)
- Luthans, F., & Ibrayeva, E. S. (2006). Entrepreneurial self-efficacy in Central Asian transition economies: Quantitative and qualitative analyses. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 92–110. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400173>
- Maharani, D. P. A., & Mashuri2, N. A. (2019). *THE RELATIONSHIP OF STAFF JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE FROM A HOSPITAL*. 7(1). <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i1.2019.83-90>
- Maria Yustanti Deta, Antonius Philippus Kurniawan, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

- di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 11–24. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.73>
- Markos, S. (2010). *5. Employee_Engagement_The_Key_to_Improving.pdf*. 5(12), 89–96.
- Niu, H. (2010). International Journal of Hospitality Management Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees ' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, RR. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Prihanjana, I. P. I. (2013). Recommendation on Decreasing the Employee ' s Turnover Rate Using the Analysis of Pushing and Pulling Factors. *J. Adm. Kebijak. Kesehat*, 11(1), 38–43.
- Purwanto, M. B. (2022). (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244.

- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2).
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(02). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000403>
- Rahman, M., & Widayanti, D. (2021). Pengaruh Pembiayaan Bank Wakaf Mikro Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Nasabah (Studi Kasus Bank Wakaf Mikro Masalah Syubbanul Wathon Magelang). *JURNAL NUANSA AKADEMIK Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 6(2), 139–154.
- Ratnasari, S. D., Widaditama, M. R., & Sunarto. (2023). Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 101–118.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.3460>
- Rohmanaji, D., Warso, M. M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Reward, Salary dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan di Sarinah Shop and Tailor Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–21.
- Sahoo, C. K., & Sahu, G. (2009). Management and Labour Studies Effective Employee Engagement : The Mantra of. *Management and Labour Studies*, 34(1), 73–84.

- Santalla-Banderali, Z., & Alvarado, J. M. (2022). Incidence of Leader–Member Exchange Quality, Communication Satisfaction, and Employee Work Engagement on Self-Evaluated Work Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148761>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Barker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Shahab, M. A., Sobari, A., & Udin, U. (2018). Empowering leadership and organizational citizenship behavior: The mediating roles of psychological empowerment and emotional intelligence in medical service industry. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(3), 80–91. <https://doi.org/10.35808/ijeba/165>
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, S. AB. , M. A. Dr. J. N. K. S. T. M. S. (2023). *BUDAYA ORGANISASI DALAM INTENTION TO LEAVE*.

Stone, M. (1974). Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 36(2), 111–133.
<https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1974.tb00994.x>

Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Pariwisata, dan. (n.d.). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Cahaya Bumi Nasional di Denpasar I Made Pasek Widiarta (1) Putu Yudy Wijaya (2) I Made Astrama (3) (1)(2)(3)* (Vol. 3, Issue 10).

Sukesti, F., Ghozali, I., Fuad, F., Almasyhari, A. K., & Nurcahyono, N. (2021). Factors Affecting the Stock Price: The Role of Firm Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 165–173.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0165>

Susanty, S. (2020). Loyalitas Wisatawan Terhadap Citra Pulau Lombok Sebagai Daerah Tujuan Wisata Halal. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(2), 61–68.
<https://doi.org/10.47492/jip.v1i2.46>

Tejaswi Bhuvanaiah and R. P. Raya. (2021). Employee Engagement: Keys to Organizational Success. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being: With 80 Figures and 92 Tables*, 1001–1028. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_77

Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018a). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.

- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018b). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.
- Thessa Maida, M., Riyanto, S., Ali, H., & Author, C. (2017). Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Saudi Journal of Business and Management Studies* , 2(3A), 157–168. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.3.7>
- Thomas, N., Dobson, G., Dezendorf, P., Cantrell, M., Abernathy, D., & Drive, W. (2009). Development of a Parcel-based Density Analysis Tool to Evaluate Growth Patterns in Western North Carolina. *Journal of Conservation Planning*, 5(January 2014), 38–53.
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- Wahyono, S, B. Hardianto, D. Miyarso, E. (2014). Measurement of students' learning ethos in the special province of yogyakarta. *2014*, 51–63.
- Zhong & Bartol 2016. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 569–575. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03>.