

Career Satisfaction Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Industri Pertambangan

Mohamad Farizi¹ Justine Tanuwijaya² ✉

^{1,2*} Universitas Trisakti

Abstrak

Tujuna dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh antara perceived organizational support terhadap Career Satisfaction dimediasi oleh Job Crafting dan Work Engagement, Job Crafting terhadap Career Satisfaction, Apakah Perceived Organizational Support terhadap Career Satisfaction, Perceived Organizational Support terhadap Career Satisfaction dimediasi oleh Work Engagement, Turnover Intention berpengaruh terhadap Career Satisfaction. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji suatu hipotesis mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang terdapat kaitannya dengan faktor lainnya dan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memeriksa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Turnover Intention pada industri pertambangan. Variabel yang akan diuji adalah variable Job Crafting, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Career Satisfaction dan Turnover Intention. Sampel sebanyak 80 responden yang berasal dari karyawan industri pertambangan pada bulan Juni-Juli 2022. Jenis data yang digunakan adalah cross sectional. Untuk keperluan analisis kuantitatif data ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model), untuk menganalisis data terlebih dahulu menguji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis. Hasil penelitian yaitu Job crafting berpengaruh positif terhadap career satisfaction, perceived organizational support berpengaruh positif terhadap career satisfaction, work engagement berpengaruh positif terhadap perceived organizational support dan career satisfaction, perceived organizational support berpengaruh positif terhadap career satisfaction yang dimediasi job crafting, career satisfaction berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Kata Kunci: *Job Crafting, Work Engagement, Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, Turnover Intention.*

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of perceived organizational support on career satisfaction mediated by Job Crafting and Work Engagement, Job Crafting on Career Satisfaction, whether Perceived Organizational Support on Career Satisfaction, Perceived Organizational Support on Career Satisfaction mediated by Work Engagement, Turnover Intention has an effect on Career Satisfaction. This research is a quantitative research conducted to test a hypothesis regarding the effects of variables that are related to other factors and as a research that aims to examine what factors influence Turnover Intention in the mining industry. The variables to be tested are Job Crafting, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Career Satisfaction and Turnover Intention variables. A sample of 80 respondents came from mining industry employees in June-July 2022. The type of data used was cross sectional. For the purposes of quantitative analysis, this data was processed using SmartPLS 3

software. This study used SEM (Structural Equation Model) analysis. To analyze the data, it first tested the validity, reliability, and tested the hypothesis. The results of the study are Job crafting has a positive effect on career satisfaction, perceived organizational support has a positive effect on career satisfaction, work engagement has a positive effect on perceived organizational support and career satisfaction, perceived organizational support has a positive effect on career satisfaction mediated by job crafting, career satisfaction has a negative effect on Turnive Intention.

Keywords: *Job Crafting, Work Engagement, Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, Turnover Intention*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : justine@trisakti.ac.id

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

1. PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi ini work engagement menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh segenap eksekutif puncak di perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa work engagement harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang SDM maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak krisis saat ini. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya work engagement dengan pencapaian target perusahaan, dan hasilnya sangat positif. Dengan mengetahui tingkat engagement karyawan dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum perusahaan atau organisasi akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti: 1) Dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka merasa bahagia berkarya di perusahaan tersebut, 2) Membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergiur dengan tawaran perusahaan lain, 3) Membantu pencapaian target perusahaan, karena beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya work engagement dengan pencapaian target perusahaan membuktikan kebenaran hipotesanya bahwa korelasi adalah sangat positif (Wedanti & Gorda, 2018).

Work engagement yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Work engagement membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (Hamdi, 2020). lebih dari 80% karyawan mengatakan bahwa faktor yang membuat mereka keluar dari perusahaan karena didorong oleh hal yang berkaitan dengan buruknya praktik manajemen atau racun budaya (budaya perusahaan yang lemah) termasuk didalamnya adalah peran pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai, norma, etika ke dalam perilaku kerja karyawan (Angelia & Astiti, 2020). Di dalam membangun engagement, peran pemimpin adalah dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen serta dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi.

Menurut Tims et al. (2016) job crafting adalah perubahan perilaku karyawan dengan tujuan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan mereka. Menurut Kirkendall (2013) dalam Riyanto & Helmy (2020), job crafting adalah cara dimana individu mengubah aspek-aspek dan persepsi dari pekerjaan untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Dan menurut Slemp & Vella-Brodrick (2014), job crafting adalah cara dimana karyawan memiliki peran aktif di dalam pekerjaan dengan melakukan perubahan baik secara fisik maupun kognitif.

Perceived Organizational Support (POS) adalah persepsi dukungan organisasi yang dirasakan seseorang tentang sejauh mana tingkat para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya (Robbins et al., 2015). POS bisa diartikan sebagai dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Sahrah, 2017).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Vandiya & Etikariena (2018), work engagement adalah sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (vigor) dan dedikasi (dedication) serta penghayatan (absorption) dalam pekerjaan. work engagement adalah gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik (Krisnadiputra et al., 2022). Work engagement bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas. Work engagement adalah kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang engaged merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja (Aidina & Prihatsanti, 2022). Karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Meidita, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Abdurrahmat (2006) dalam Puspitasari & Saputra (2021), kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Qanitah et al., 2022).

Pergantian karyawan (turnover) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan (Hasibuan et al., 2021). Menurut Mathis dan Jackson (2008) Turnover merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Keinginan pindah kerja (turnover intention) 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 (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Saputro & Nuvriasari, 2022).

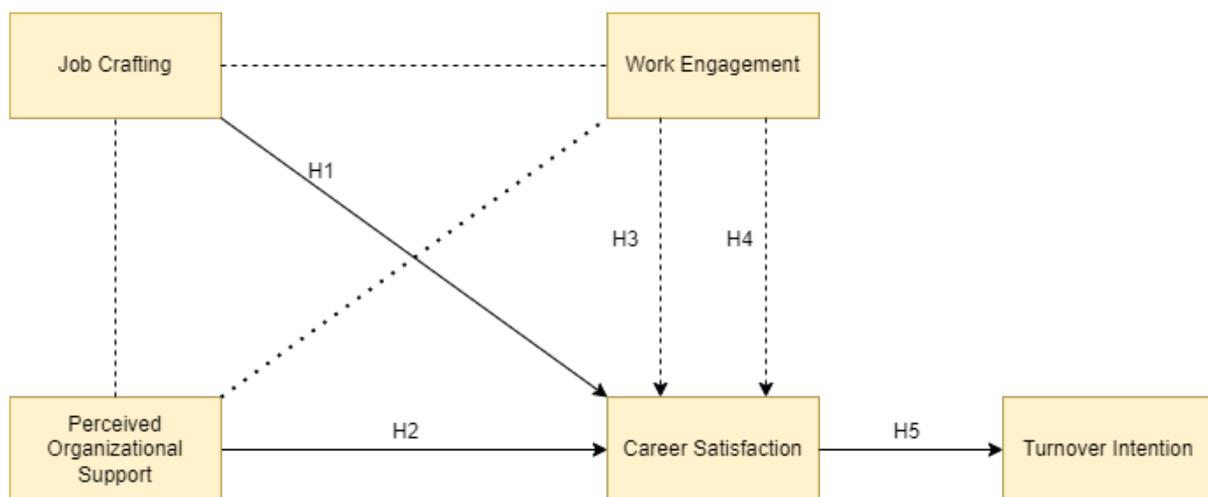
H1: Job Crafting memiliki efek positif terhadap career satisfaction

H2: Perceived Organizational Support memiliki efek positif terhadap career satisfaction

H3: Work Engagement mediasi positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support dan Career Satisfaction

H4: Perceived Organizational Support memiliki efek positif terhadap Career Satisfaction di mediasi oleh Job Crafting dan Work Engagement

H5: Career Satisfaction memiliki efek negatif terhadap Turnover Intention



Gambar 1. Rerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji suatu hipotesis mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang terdapat kaitannya dengan faktor lainnya dan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memeriksa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Turnover Intention pada industri pertambangan. Variabel yang akan diuji adalah variable Job Crafting, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Career Satisfaction dan Turnover Intention. Jenis data yang digunakan adalah cross sectional. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Metode survey research yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup sebagai alat bantu pengumpulan data melalui portal penelitian. Data responden yang didapatkan

sebanyak 80 responden yang berasal dari karyawan industri pertambangan pada bulan Juni-Juli 2022. Untuk keperluan analisis kuantitatif data ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model), untuk menganalisis data terlebih dahulu menguji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis

Pada penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert dikategorikan ke dalam skala pengukuran aritmatika tertentu yang menunjukkan peringkat dan jarak komposisi dari data yang dikumpulkan dari responden (Sekaran dan Bougie, 2019). Alat ukur ini digunakan untuk mengetahui tingkat kesetujuan responden atas pernyataan yang diberikan. Skala likert yang digunakan dalam analisis hubungan berdasarkan nilai 1,2,3,4, dan 5 dengan penjelasan tingkatan secara berurutan adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menguji validitas, reliabilitas dan statistik deskriptif variabel Job crafting, perceived organizational support, work engagement, career satisfaction, dan Turnover intention pada tabel 1. Uji validitas adalah suatu pengujian yang diperlukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat. Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner maka diperlukan uji validitas, dengan kata lain kuesioner dapat dikatakan valid apabila item pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sekaran dan Bougie, 2019). Validitas erat kaitannya dengan apakah yang kita ukur adalah memang apa yang semestinya dilakukan pengukuran (Hermawan dan Yusran, 2017).

Uji Reliabilitas Instrumen dilihat dari nilai dari uji reliabilitas kuisisioner. Berdasarkan nilai dari cronbach's alpha yang kemudian dibandingkan dengan 0,6. Apabila nilai cronbach's alpha > 0,6 maka variable dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing konstruk pada tabel 3. Dari hasil output yang dihasilkan semua cronbach's alpha > 0,6 maka dapat dikatakan semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item	Crombach's Alpha	rho_a	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
X.1 POS	0.876	0.884	0.907	0.620
X.2 JC	0.867	0.869	0.901	0.602
X2.1 SCR	1.000	1.000	1.000	1.000
X2.2 MGH	0.871	0.884	0.911	0.719
X2.3 SOC	1.000	1.000	1.000	1.000
X2.4 MNT	0.851	0.843	0.876	0.639
X3.WE	0.925	0.938	0.940	0.691
X4 CS	0.934	0.965	0.949	0.788
Y TO	0.890	1.073	0.914	0.727

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2022

Tabel 1 memberikan hasil dari Uji validitas, uji reliabilitas, dan statistik deskriptif. Evaluasi Model Pengukuran dibagi menjadi dua yaitu, uji validitas instrumen dan uji reliabilitas. Uji Reliabilitas Instrumen dilihat dari nilai dari uji reliabilitas kuisisioner. Berdasarkan nilai dari cronbach's alpha yang kemudian dibandingkan dengan 0,6. Apabila nilai cronbach's alpha > 0,6 maka variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing konstruk pada Tabel 1. Dari hasil output yang dihasilkan semua cronbach's alpha > 0,6, maka dapat dikatakan semua indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian menggunakan teknik analisis SEM dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada output SmartPLS seperti pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1. Job Crafting memiliki efek positif terhadap career satisfaction	0,767	0,000	H1 didukung
H2. Perceived Organizational Support memiliki efek positif terhadap career satisfaction	0,727	0,000	H2 didukung
H3. Work Engagement mediasi positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support dan Career Satisfaction	0,900	0,000	H3 didukung
H4. Perceived Organizational Support memiliki efek positif terhadap Career Satisfaction di mediasi oleh Job Crafting	0,824	0,000	H2 didukung
H5. Career Satisfaction memiliki efek positif terhadap Turnover Intention	-0,788	0,000	H4 didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan H1 Job Crafting berpengaruh positif terhadap Career satisfaction ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,767 maka hipotesis didukung. H2 perceived organizational support berpengaruh positif terhadap career satisfaction ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,727 maka hipotesis didukung. H3 work engagement berpengaruh positif terhadap perceived organizational support dan career satisfaction ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,900 maka hipotesis didukung. H4 perceived organizational support berpengaruh positif terhadap career satisfaction yang dimediasi job crafting dan work engagement yang ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,824 maka hipotesis didukung. H5 career satisfaction berpengaruh positif terhadap turnover intention ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan estimate 0,788 maka hipotesis didukung.

Job Crafting terhadap career satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan koefisien pengaruh variabel Job Crafting terhadap career satisfaction. Ini menunjukkan bahwa variabel Job Crafting berpengaruh signifikan terhadap career satisfaction. Hal ini berarti karyawan

memiliki peran aktif di dalam pekerjaan dengan melakukan perubahan baik secara fisik maupun kognitif sehingga mampu menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahadini (2020) menemukan bahwa Job crafting memiliki peran penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan Monita & Mahdani (2020) Job Crafting berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena dengan melakukan crafting akan lebih mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perceived Organizational Support terhadap career satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan koefisien pengaruh variabel Perceived Organizational terhadap career satisfaction. Ini menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap career satisfaction. Hal ini berarti dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan para karyawan tentang sejauh mana tingkat para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya sehingga para pekerja merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Andriyanti & Supartha (2021) Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Adiwana Unagi Suites. Sejalan dengan Kusuma et al. (2021) menemukan Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap satisfaction.

Mediasi Work Engagement antara Perceived Organizational Support terhadap Career Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Work Engagement mediasi positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support dan Career Satisfaction. Organisasi yang peduli dengan kebutuhan pegawai seperti memberikan keadilan balas jasa, kesempatan dalam menyuarakan pendapat, kesempatan berkembang ditunjang dengan tempat bekerja yang nyaman akan membuat senang pegawai yang bekerja dalam organisasi dan sebaliknya. Baiknya Lingkungan Kerja yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Hal tersebut mampu memenuhi harapan pegawai hingga merasa senang bekerja dalam organisasi. Menurut Wellins dan Concelman (2005) dalam (Khajuria & Khan, 2022), work engagement adalah kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Layantara & Perdhana (2021) hasil penelitian menemukan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Job Satisfaction melalui variable mediasi Employee Engagement.

Mediasi Work Engagement antara Perceived Organizational Support terhadap Career Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Work Engagement mediasi positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support dan Career Satisfaction.

Organisasi yang peduli dengan kebutuhan pegawai seperti memberikan keadilan balas jasa, kesempatan dalam menyuarakan pendapat, kesempatan berkembang ditunjang dengan tempat bekerja yang nyaman akan membuat senang pegawai yang bekerja dalam organisasi dan sebaliknya. Baiknya Lingkungan Kerja yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Hal tersebut mampu memenuhi harapan pegawai hingga merasa senang bekerja dalam organisasi. Menurut Wellins dan Concelman (2005) dalam (Khajuria & Khan, 2022), work engagement adalah kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Layantara & Perdhana (2021) hasil penelitian menemukan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Job Satisfaction melalui variable mediasi Employee Engagement.

Mediasi Job Crafting antara Perceived Organizational Support dan Career Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pengaruh Perceived Organizational Support memiliki efek positif terhadap Career Satisfaction di mediasi oleh Job crafting. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan para karyawan tentang sejauh mana tingkat para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya. Selain itu dengan adanya suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam mendefinisikan ulang dan merumuskan kembali pekerjaan mereka (secara fisik atau kognitif) sesuai nilai yang diyakini masing-masing, sehingga pekerjaan mereka terasa berarti dan berdampak pada meningkatnya kepuasan dalam bekerja. Rahadini (2020) menemukan bahwa Job crafting memiliki peran penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Andriyanti & Supartha (2021) Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Adiwana Unagi Suites.

Career Satisfaction terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Career Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Jika perusahaan ingin menekan angka turnover intention maka perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan karir karyawan, sehingga keinginan keluar dari perusahaan menjadi semakin rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yogatama & Novianti (2020); Salleh et al. (2020) hasil penelitian menemukan bahwa Career Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset serta ulasan, dapat disimpulkan bahwasannya menyatakan job crafting berpengaruh positif terhadap career satisfaction, menyatakan perceived organizational support berpengaruh positif terhadap career satisfaction, work engagement berpengaruh positif terhadap perceived organizational support dan career satisfaction, perceived organizational support berpengaruh positif terhadap career satisfaction yang dimediasi job crafting, career satisfaction berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Generalisasi hasil penelitian dibatasi oleh fokusnya

hanya pada karyawan industri pertambangan. Kedua, penelitian saat ini hanya menyelidiki lima variabel, Job Crafting, Work Engagement, Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, Turnover Intention. Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki apakah job satisfaction mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable-variabel tersebut. Dari hasil penelitian dan pembahasan serta keterbatasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya yaitu: 1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas menambahkan atau mengganti dengan industri yang lebih luas ataupun dengan industri yang berbeda; 2) Dapat dikaji juga terkait variabel lainnya, yang diduga juga mempengaruhi turnover intention di industri pertambangan ataupun di industri lainnya. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dapat ditambahkan variabel lain yang sesuai dengan kondisi pandemi Covid 19 saat ini yang mungkin juga mempengaruhi turnover intention seperti transformational leadership, job satisfaction, ataupun variabel lainnya.

Referensi :

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2022). The Roles of Person-Job Fit and Job Satisfaction on Work Engagement in Employees of Company X Semarang. *Management Analysis Journal*, 11(3), 214–218.
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46–55.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195.
- Hamdi, R. (2020). *Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Atasan Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan Di CV BM Sentolo Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., Purba, B., Purba, S., Hasyim, H., & Napitu, R. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Khajuria, G., & Khan, N. (2022). Perceived Organisational Support and Employee Engagement: A Literature Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1366–1384.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management (ed.)*. Classic and Style, 2002.
- Krisnadiputra, A. A. B. B., Widiadnya, I. B., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, WORK ENGAGEMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VILLA 69 UMALAS KEROBOKAN KELOD BADUNG. *EMAS*, 3(11), 70–80.
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136.
- Layantara, I., & Perdana, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Job Characteristic, Perceived Organizational Support dan Work Environment Terhadap Job Satisfaction dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(8), 3870–3888.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Monita, Y., & Mahdani, M. (2020). PENGARUH JOB CRAFTING TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTA ARUN GAS (PAG) LHOKSEUMAWE. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 517–529.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work

- Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).
- Puspitasari, M. R. A., & Saputra, H. D. (2021). Hubungan Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 39-46.
- Qanitah, Q., Muhadi, M., & Indahyati, E. (2022). Faktor Determinan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 17(2), 150-155.
- Rahardini, R. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 73-85.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426-433.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sahrah, A. (2017). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40-56.
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218.
- Saputro, A. C., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dan Permodalan Usaha Pada Komunitas UMKM "Cupu Pitoe" Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- Wedanti, N. W. P. O., & Gorda, A. A. N. E. S. (2018). Retention Strategies PT. Coca-Cola Distribution Indonesia-Balinusa Dalam Meningkatkan Employee Engagement (Studi Kasus: Level Manajer). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 1-23.
- Yogatama, G. A., & Novianti, F. K. (2020). Pengaruh Career Management Terhadap Turnover Intention Dengan Career Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 155-170.