

PENGARUH PROFESSIONAL IDENTITY PADA TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Effects of Professional Identity on Turnover Intention Employees With Employee Engagement and Job Satisfaction as Mediation Variabel

Missye^{1)*}, Chandra Hosen²⁾

¹⁾Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

²⁾Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

Diajukan 9-2-2024 / Disetujui 22-2-2024

Abstrak

Tingginya tingkat niat keluar pada karyawan merupakan permasalahan yang penting bagi perusahaan. Perusahaan diharapkan berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta peran karyawan dalam keterlibatan pada pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada penurunan niat keluar karyawan. Penelitian dilakukan kepada karyawan untuk menganalisis pengaruh identitas profesional pada niat keluar karyawan dengan keterikatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 42 responden yang bekerja di sebuah perusahaan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, menggunakan software SmartPLS 3 untuk menganalisis data responden dari penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa identitas profesional, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif pada niat keluar. Sedangkan identitas profesional memiliki pengaruh positif pada keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh identitas profesional pada niat keluar pada niat keluar. Sebagai upaya meminimalisir niat keluar dari karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan identitas profesional, yang mana hal tersebut dapat berdampak pada keterikatan karyawan serta kepuasan kerja karyawan yang akan memberikan efek rendahnya niat keluar karyawan.

Kata Kunci: Identitas Profesional, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Niat Keluar

Abstract

The high level of employee turnover intention is an important problem for companies. Companies to make efforts to increase job satisfaction and employee engagement in their work, so that it will have an impact on reducing turnover intentions. Research was conducted on employees to analyze the influence of professional identity on turnover intention with employee engagement and job satisfaction as mediation. This research uses a quantitative approach using a questionnaire filled out by 42 respondents who work at company.. techniques probability sampling with simple random sampling. The results show that professional identity, job satisfaction and work engagement have a negative influence on turnover intention. Meanwhile, professional identity has a positive effect on employee engagement and job satisfaction. Job satisfaction and employee engagement are able to mediate the influence of professional identity on turnover intention. In an effort to minimize employees turnover intention , companies need to improve their professional identity, which can have an impact on employee engagement and employee job satisfaction which will have the effect of lowering turnover intention.

Keywords: Professional identity, Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention

*Korespondensi Penulis:

E-mail: Missyesye@gmail.com

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia atau SDM menjadi bagian terpenting pada suatu entitas, terutama jika mereka membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM harus dikelola dengan baik agar dapat membantu kemajuan perusahaan. Jika SDM tidak dikelola dengan baik, karyawan akan kehilangan motivasi dan akhirnya meninggalkan perusahaan. Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau turnover intention dapat secara sukarela atau tidak sukarela berdasarkan alasan tertentu sesuai dengan kondisi. Menurut Napitupulu et al (2021) menguraikan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan keputusan yang dibuat secara sadar untuk meninggalkan organisasi.

Dengan meningkatnya identitas profesional (professional identity) seorang karyawan dapat efektif mengurangi niat untuk pindah kerja. Jika seorang karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki makna bagi mereka secara pribadi, hal ini akan menciptakan rasa identitas profesional yang tinggi. Akibatnya, karyawan tersebut akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih aktif terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja. Lain halnya, jika pekerja yang memiliki identitas profesional yang rendah, mereka mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan dan berusaha mendapatkan posisi yang lebih cocok dengan nilai-nilai dan identitas mereka (Wang et al., 2020).

Menurut Razzak et al., (2021) berpendapat keterikatan karyawan atau employee engagement adalah tingkat keterikatan dan kontribusi seseorang terhadap keberhasilan organisasi. keterikatan karyawan menjelaskan bagaimana pekerja bisa memberikan performa yang lebih dan bentuk konsekuensinya karyawan yang terlibat menunjukkan produktivitas secara dominan daripada rekan – rekan mereka. Individu yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, cenderung menampilkan antusiasmen, tenaga, dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab serta memiliki kebanggaan yang besar pada organisasi. Karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan mereka memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan tidak meninggalkan organisasi tersebut

Keterikatan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap niat keluar. Menurut Ali & Anwar, (2021) kepuasan kerja atau *job satisfaction* menunjukkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang menikmati pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian penting dalam hidupnya mungkin mencerminkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepercayaan pekerja terhadap perlakuan yang adil dan pengakuan kepada hasil kerjanya dapat menjadi faktor yang mendorong mereka untuk tetap setia pada organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya dapat menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut mungkin akan meninggalkan organisasinya.

Sebuah Perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola SDM unggul yang dimilikinya secara profesional. Disini perusahaan perlu menurunkan tingkat *turnover* karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal-hal yang telah dikemukakan sebelumnya menekankan pentingnya *professional identity*, *job satisfaction*, *employee engagement* terhadap *turnover intention* dalam mengelola SDM secara profesional.

Sebuah penelitian yang dilaksanakan Wang et al. (2020) mengemukakan, terdapat hubungan yang bermakna terhadap efek mediasi kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada identitas profesional dan keinginan keluar. Karena itu, kepuasan kerja dan keterikatan kerja bisa berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan efek mediasi terhadap identitas profesional dan niat keluar karyawan (Wang et al., 2020). Temuan dari penelitian yang

dilaksanakan Jiang et al., (2019) membuktikan dimana peran mediasi dari kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan identitas profesional dan niat keluar.

Penelitian yang dilakukan termasuk tiruan dari penelitian dengan judul “*Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction*” ditulis oleh Chaohui Wang et al. pada tahun 2020. Penelitian sebelumnya menguji identitas profesional, niat keluar, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja pada pekerja hotel berbintang China. Namun, pengkajian ini akan memfokuskan pada karyawan perusahaan yang berlokasi di Tangerang. Terlebih lagi, berdasarkan informasi yang diperoleh dari sesi wawancara dengan HRD perusahaan, tingkat turnover karyawan di perusahaan tersebut relatif tinggi.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak identitas profesional, keterikatan kerja, serta kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan dalam konteks perusahaan. Fokusnya adalah pada karyawan sebagai subjek penelitian. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan metode survei dan teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang disebar melalui Google Form. Sampel penelitian diambil menggunakan simple random sampling dengan jumlah minimal responden sebanyak 40 karyawan aktif dari total populasi 44 karyawan (Sugiyono, 2019). Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi Smart PLS 3.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis model outer dan inner. Analisis outer model digunakan untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas pengukuran yang diterapkan dalam penelitian. Uji validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai Factor Loadings yang dianggap valid jika berkisar antara 0.6 hingga 0.7, serta nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0.5. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan cross loadings antar variabel yang dianggap valid jika nilai cross loadings > 0.7 . Selain itu, dilakukan juga uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai di atas 0.7 untuk penelitian bersifat konfirmatori dan 0.6 hingga 0.7 untuk penelitian bersifat eksploratori (Ghozali, 2021)..

Analisis inner model dilakukan untuk mengevaluasi model struktural dan teori substantif yang melibatkan pengukuran kekuatan hubungan antar variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. R-square digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, di mana nilai 0.67 menunjukkan pengaruh kuat, nilai 0.33-0.67 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0.19-0.33 menunjukkan pengaruh lemah. Path coefficient digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel dengan nilai T-statistic yang melebihi 1.96 dan nilai P-values di bawah 0.05 menunjukkan signifikansi model.

Selain itu, analisis dilakukan menggunakan uji efek variabel mediator pada Partial Least Squares yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny. Langkah-langkah yang melibatkan pengujian pengaruh variabel mediator pada variabel yang memediasi dari variabel lainnya. Dalam hal ini, variabel mediator terbukti memainkan peran penting dalam memengaruhi variabel endogen oleh variabel eksogen (Ghozali, 2021)..

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis yang terstruktur untuk menguji hubungan antara identitas profesional, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan niat keluar karyawan dalam konteks perusahaan. Analisis data

yang dilakukan bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh pekerja dengan jumlah 44 karyawan. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan secara pribadi. Pada bagian ini memberikan pemaparan dan penjelasan terhadap profil 42 orang yang turut ikut serta dalam penelitian ini. Analisis dengan mempertimbangkan karakteristik seperti jenis kelamin responden, usia, masa bekerja, dan tingkat pendidikan.

Dari 42 responden penelitian, sebanyak 69% responden atau sebanyak 29 responden memiliki jenis kelamin pria dan sebesar 31% responden atau sebanyak 13 responden berjenis kelamin wanita. Didasarkan usia terdapat 12 responden (28,6%) berusia 20-25 tahun, terdapat 8 responden (19%) berumur 26 -30 tahun, 4 responden (9,5%) berumur 31-35 tahun, 6 responden (14,3%) berumur 36-40 tahun, 7 responden (16,7%) berumur 41-45 tahun, serta 5 responden (11,9%) berumur 46-50 tahun. karakteristik responden dari jenjang pendidikannya, secara dominan memiliki latar belakang pendidikan pada tingkat S1 sebanyak 21 (50%). Hal ini berkaitan dengan syarat menjadi karyawan dalam perusahaan yang biasanya adalah sarjana dimana pendidikan sarjana dianggap lebih siap dan matang dalam dunia kerja. Sedangkan lama bekerja karyawan dalam perusahaan ini didominasi pada rentang 1-3 tahun sebanyak 22 responden (52,4%) dimana kebanyakan karyawan hanya bertahan pada pekerjaannya selama 1-3 tahun saja.

Hasil Analisis Data

Pengukuran *Outer Model*

Hasil analisis validitas menunjukkan Uji Validitas Konvergen dengan mengamati dari outer Loadings dengan nilai Rule of Thumb jika nilai melebihi 0.7 dan nilai AVE juga melebihi 0.5 dapat dikatakan cronbachs tersebut valid (Ghozali, 2021: 68). Uji validitas diskriminasi Indikator yang dipakai dalam diskriminasi validitas yaitu cross loadings. Dimana cronbachs dianggap valid apabila hasil nilai cross loadings > 0,7 Atau, nilai *cross loadings* dari *cronbachs* tersebut lebih besar daripada variabel latennya itu sendiri. Uji reliabilitas dalam penelitian ini melihat nilai dari analisis *Composite Reliability* konstruk dengan nilai pengukuran *Rule of Thumb* harus menghasilkan nilai diatas 0.7.

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Indikator	Employee Engagement	Job Satisfaction	Professional Identity	Turnover Intention
EE1	0.793			
EE2	0.788			
EE3	0.840			
EE4	0.803			
EE6	0.795			
JS1		0.869		
JS2		0.842		
JS3		0.740		
JS4		0.807		
PI2			0.815	
PI4			0.842	
PI5			0.868	
PI6			0.775	
TI1				0.759
TI2				0.895
TI3				0.873
TI4				0.899
TI5				0.920

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Berdasarkan Tabel 1. Dapat dilihat bahwa semua indikator dalam penelitian tersebut Valid dan akurat karena memiliki nilai >0,7.

Tabel 2. Hasil Analisis Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE
<i>Employee Engagement</i>	0.646
<i>Job Satisfaction</i>	0.666
<i>Professional Identity</i>	0.682
<i>Turnover Intention</i>	0.759

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3 Nilai Cross loadings

Indikator	Employee Engagement	Job Satisfaction	Professional Identity	Turnover Intention
EE1	0.793	0.444	0.623	0.160
EE2	0.788	0.401	0.520	0.125
EE3	0.840	0.462	0.484	-0.004
EE4	0.803	0.578	0.590	-0.080
EE6	0.795	0.695	0.615	0.018
JS1	0.580	0.869	0.667	0.018
JS2	0.487	0.842	0.629	-0.020
JS3	0.450	0.740	0.454	0.033
JS4	0.593	0.807	0.579	-0.048
PI2	0.533	0.559	0.815	0.285
PI4	0.520	0.619	0.842	0.301
PI5	0.656	0.657	0.868	0.376
PI6	0.631	0.543	0.775	0.334
TI1	0.032	0.141	0.269	0.759
TI2	-0.050	-0.097	0.275	0.895
TI3	0.096	-0.029	0.413	0.873
TI4	-0.004	0.021	0.310	0.899
TI5	0.148	0.006	0.417	0.920

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Tabel 3, memperlihatkan nilai *cross loading* di tiap indikator variabel konstruk melebihi nilai yang ditentukan sebesar >0.7 dibandingkan dengan nilai pada variabel konstruksinya. Dapat dikatakan berdasarkan data tersebut penelitian ini valid secara diskriminan.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Professional Identity</i>	0.844	0.895
<i>Job Satisfaction</i>	0.833	0.888
<i>Employee Engagement</i>	0.863	0.901
<i>Turnover Intention</i>	0.922	0.940

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Merujuk dari data hasil analisis reliabilitas yang telah ditunjukkan pada tabel 4.4, setiap variabel mempunyai nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0.7 . Dapat disimpulkan, berdasarkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang didapatkan, maka penelitian ini dianggap reliabel.

Pengukuran inner Model

R-Square dipakai sebagai alat dalam melihat kekuatan dari variabel eksogen (yang memberi dampak) mempengaruhi variabel laten endogen (yang diberi dampak). Menurut Ghozali dan latan (2015) menguraikan hasil R^2 terdapat tiga kategori yaitu Nilai 0.67 kategori kuat; 0.33-0.67 kategori sedang; dan 0.19-0.33 tergolong sebagai kategori lemah.

Tabel 5 Hasil Analisis Terhadap Nilai R-Squared

Variabel	Nilai R-Square
<i>Employee Engagement</i>	0,507
<i>Job Satisfaction</i>	0,522
<i>Turnover Intention</i>	0,380

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Nilai R-square pada penelitian ini masuk dalam kategori sedang sebab nilai R-square sebesar 0.33 – 0.67. *Employee engagement* memiliki nilai R-square sebesar 0,507 yang dimana variabel tersebut mampu menguraikan variabel konstruk sebesar 50,7 % dan 49,3% lainnya diterangkan oleh variabel lain diruang lingkup yang sedang diamati. *job satisfaction* mempunyai nilai R-square sebesar 0,522, hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel tersebut mampu menjelaskan konstruk sejumlah 52,2% sementara 47,8% sisanya disebabkan dari variabel yang lainnya atau bukan bagian dari lingkup penelitian. Nilai R-square pada variabel laten *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,380. Demikian dapat diartikan bahwa variabel tersebut dapat menjelaskan *konstruk turnover intention* sebanyak 38% sementara 62% sisanya diterangkan dari luar variabel yang bukan bagian dari penelitian ini.

Uji Path Coefficient

Path Coefficient serta Analisa menggunakan uji efek variabel mediator pada Partial Least Squares merupakan uji signifikansi dengan memperhatikan nilai T-statistic dengan signifikansi pada P values. Nilai T statistic harus melebihi 1.96 agar menyatakan bahwa model memiliki pengaruh dan nilai P values dibawah 0.05 untuk menyatakan bahwa suatu model signifikan. (Ghozali, 2021:135).

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur (Path Coefficient Analysis)

Hubungan	Original Sample	t-statistics	P values
Professional Identity -> Turnover Intention	-0.997	4.140	0.000
Professional Identity -> Job Satisfaction	0.723	7.943	0.000
Professional Identity -> Employee Engagement	0.712	10.232	0.000
Job Satisfaction -> Turnover Intention	-0.524	2.140	0.016
Employee Engagement -> Turnover Intention	-0.313	2,050	0.050

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Tabel 7 Nilai Uji Specific Indirect Effect

	Original Sample	T Statistics	P Value
PI->EE->TI	-0.223	2.028	0.050
PI->JS->TI	-0.379	2.093	0.027

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS3

Pada tabel 6 Path Coefficient *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dikarenakan nilai p value dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t statistik diatas 1,96 ($7,943 > 1,96$) hal ini menunjukkan apabila individu dengan identitas profesional yang positif, berarti membawa dampak positif pada pencapaian dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi individu. *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dikarenakan nilai p value dibawah

0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t statistik diatas 1,96 ($10,232 > 1,96$), dapat diartikan orang yang memiliki identitas profesional yang kuat akan mengalami peningkatan keterikatan dalam pekerjaannya, penelitian yang dihasilkan diperkuat dari penemuan terdahulu yang memperlihatkan identitas profesional yang kuat berhubungan dengan keterikatan karyawan yang besar juga (Chaohui Wang et al., 2020). Ditemukan pengaruh dari *Job Satisfaction* pada *Turnover Intention* dikarenakan p value yang dihasilkan dibawah 0,05 ($0,016 < 0,05$) dan t statistik yang dihasilkan diatas 1,96 ($2,140 > 1,96$). Nilai original sample sebesar -0,524 yang memperlihatkan bahwa arah pengaruhnya bersifat negatif, mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka memberikan pengaruh pada penurunan niat keluar dari pekerja itu sendiri. Ditemukan pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* pada *turnover intention* dikarenakan nilai p value dibawah 0,05 ($0,050 < 0,05$) dan nilai t statistik yang dihasilkan diatas 1,96 ($2,050 > 1,96$). Nilai original sample sebesar -0,313 yang memperlihatkan bahwa arah pengaruhnya yang negatif. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya akan berupaya secara optimal dalam mengerjakan setiap kewajiban dan komitmennya sehingga, berdampak pada menurunnya niat keluar.

Pada tabel 7 Analisa menggunakan uji efek variabel mediator pada Partial Least Squares Untuk menguji hipotesis mediasi pada setiap variabel, berdasarkan pada hasil uji total *indirect effect* dinyatakan bahwa perolehan hasil memberikan pengaruh keterikatan kerja (*employee engagement*) memediasi efek identitas profesional (*professional identity*) pada niat keluar (*turnover Intention*) dikarenakan nilai p value dibawah 0,05 ($0,050 < 0,05$) dan nilai t statistik diatas 1,96 ($2,028 > 1,96$), Nilai original sample sebesar -0,223 memperlihatkan arah pengaruhnya yang negatif. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memediasi efek identitas profesional (*professional identity*) pada niat keluar (*turnover intention*) dikarenakan nilai p value dibawah 0,05 ($0,027 < 0,05$) dan nilai t statistik diatas 1,96 ($2,093 > 1,96$), Nilai original sample sebesar -0,379 memperlihatkan arah pengaruhnya bersifat negatif. Hal ini menunjukkan identitas profesional secara efektif berkontribusi dalam mendapatkan sumber daya kerja yang diinginkan dan lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mengurangi kecenderungan untuk keluar.

Simpulan

Dalam lanskap penelitian perilaku organisasi kontemporer, dinamika identitas profesional telah menjadi area penelitian yang penting. Esai ini menjelajahi hubungan rumit antara identitas profesional dan niat keluar, mengeksplorasi bagaimana berbagai faktor seperti keterikatan kerja dan kepuasan kerja memediasi hubungan ini.

Pertama-tama, penting untuk mengakui pengaruh signifikan identitas profesional terhadap niat keluar. Penelitian oleh Butler dan Constantine (2015) serta Yu (2008) menunjukkan bahwa individu dengan identitas profesional yang kuat cenderung merasa bangga dengan pekerjaan mereka dan memperoleh pemahaman yang mendalam tentang diri mereka sendiri, yang pada gilirannya mengarah pada kemajuan dalam karier mereka. Selain itu, Hackett (2015) mengemukakan bahwa tingkat identitas profesional yang tinggi berkorelasi dengan tekanan kerja dan kelelahan yang lebih rendah, menyiratkan bahwa identitas profesional yang kuat dapat mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya, keterikatan kerja muncul sebagai faktor penting lainnya yang memengaruhi niat keluar. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, dengan demikian mengurangi keinginan untuk pindah. Penelitian Bakker dan Schaufeli (2012) mendukung gagasan ini, menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkaitan erat dengan emosi positif.

Demikian pula, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat keluar. Azeez, Jayeoba, dan Adeoye (2016) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada penurunan keinginan untuk mencari peluang kerja alternatif. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka kurang cenderung untuk memikirkan untuk meninggalkan posisi saat ini. Selain itu, hubungan antara identitas profesional dan keterikatan kerja menyoroti sifat simbiosis dari konstruk tersebut. Chaohui Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa individu dengan identitas profesional yang kuat cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan dengan rasa keterikatan yang kuat lebih cenderung mendekati tugas mereka dengan sikap positif dan mengembangkan identitas profesional yang kuat.

Meluas dari itu, analisis mediasi mengungkapkan jalur rumit melalui mana identitas profesional memengaruhi niat keluar. Chaohui Wang et al. (2020) menegaskan bahwa individu dengan identitas profesional yang kuat juga melaporkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi, mengindikasikan kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, identitas profesional yang kuat berfungsi sebagai penyangga terhadap penurunan antusiasme kerja, dengan demikian mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Selanjutnya, dampak identitas profesional terhadap kepuasan kerja menegaskan pentingnya dalam meningkatkan kinerja tempat kerja dan kepuasan individu. Karyawan yang mewakili profesionalisme lebih cenderung mendapatkan kepuasan dari peran mereka, dengan demikian berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Terakhir, ketika mempertimbangkan mediasi kepuasan kerja, identitas profesional muncul sebagai pendorong penting retensi karyawan. Liu et al. (2016) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan antara karakteristik pekerjaan dan niat keluar. Oleh karena itu, memelihara lingkungan kerja yang kondusif dan mengembangkan identitas profesional yang kuat dapat mengurangi niat keluar dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Sebagai kesimpulan, hubungan multifaset antara identitas profesional, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan niat keluar menyoroti dinamika rumit yang ada dalam konteks organisasi. Memahami dinamika ini penting untuk mengembangkan strategi retensi yang efektif dan membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi kepuasan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- CNN Indonesia. (2023 Mei 5). Transportasi & Logistik Penopang Ekonomi RI, Cek Datanya. Diakses pada 8 okt 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20230505135240-17-434784/transportasi-logistik-penopang-ekonomi-ri-cek-datanya>
- Fitzgerald, Anita. 2020. Professional Identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, DOI: 10.1111/nuf.124
- Handoko, T., & Soeling, P. D. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan pada Sektor Perbankan Syariah. *Syntax*, 2(9), 677.

- Hasan, A., Noreen, S., Mohsin, M. (2018). The relationship among perceived organizational support, trust, job satisfaction, and turnover intention: A study of banking sector in Pakistan". *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 230-231, 236. DOI: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i4.13686>.
- Jiang, H., Wang, Y., Chui, E., & Xu, Y. (2019). Professional identity and turnover intentions of social workers in Beijing, China: The roles of Job Satisfaction and agency type. *International Social Work*, 62(1), 146–160.
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The Effect of Job Embeddedness on Turnover Intentions, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Tourism & Hospitality*.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 50-55.
- Liu, Q., & Geertshuis, S. (2019). Professional identity and the adoption of learning management systems. *Studies in Higher Education*, 1-14
- Liu, Q., & Geertshuis, S. (2019). Professional identity and the adoption of learning management systems. *Studies in Higher Education*, 1-14.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Luthan, Elvira. 2019. The Profisonalism, Competence, Organizational Commitment and Job Satisfaction on The Performance of Auditor. *The Jobs Review*, Vol. 2, No. 2.
- Mancini, T., Caricati, L., Panari, C., & Tonarelli, A. (2015). Personal and social aspects of professional identity.: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140-150.
- Matthews, J., Bialocerkowski, A., & Molineux, M. (2019). Professional identity measures for studenthealth professionals—a systematic reviewof psychometric properties. *BMC Medical Education*, 19-29.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9.
- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE Health Science Teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224–242. <https://doi.org/10.13152/ijrvet.6.3.2>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment- A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 105-112.
- Shim, W. S., Hwang, M. J., & Lee, J. (2009). Professional identity, job satisfaction, and retention of licensed social workers in Korea. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 19(1), 82-95.

- Singh, R., Ramgulam, N., Lewis, R., & Ramdeo, S. (2019). An Investigation into Caribbean Hotel Employees' Personality, Work Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 44(1), 23–48.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian evaluasi (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi)*. Bandung: Alfabeta, 60-61, 65, 75, 142, 187.
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: A review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365–384.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Winarso, J. V. (n.d.). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-Based HRM*, 5(3), 248–265.
- Yuguero, O., Pu, B., Yue, Y., Zhang, X., Copyright, fpubh, Zhang, W., Xue, L., Xu, Z., Tian, Z., Wei, C., Zhang, Y., Dong, Z., & Gao, S. (n.d.). OPEN ACCESS EDITED BY The influence of professional identity, job satisfaction, burnout on turnover intention among village public health service providers in China in the context of COVID-: A cross-sectional study.
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: evidence from a national survey. *BMC Health Services Research*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06322-6>
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 988.