



Penyesuaian Pekerjaan dan Peran Penting Pekerjaan Yang Bermakna Terhadap Keinginan Keluar pada Industri Manufaktur Baja Kabupaten Tegal

Septyana Dwi Utami^{1*}, Aulia Putri Nur Afrilianty², Rino Ferdijatama³, Minatikal Khoiriyah⁴, Nisrina Nabila Zakiyah⁵, Estika Dessi Windiyanas⁶, Mei Rani Amalia⁷

¹⁻⁷Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Septyanadwiutami13@gmail.com

Email: Septyanadwiutami13@gmail.com^{1*}, mei_rani@upstegal.ac.id⁷

Abstract. *This study aims to determine the effect of job crafting on turnover intention through meaningful work as a mediating variable in the steel manufacturing industry in Tegal Regency. The research method used is descriptive quantitative, involving 45 employees. Due to the relatively small number, all members were sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and literature studies. Questionnaire items were developed based on indicators of each variable using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple regression to test the direct effect of job crafting on turnover intention. The Sobel test was used to assess the mediating role of meaningful work. Statistical calculations were performed using SPSS version 22. The results showed that job crafting has a significant negative effect on turnover intention, so that the higher the level of job crafting carried out by employees, the lower their desire to leave the organization. Direct interventions on job crafting may be more effective for employee retention than efforts to increase work meaning. However, it is important to continue exploring other possible mechanisms, because the relationship between psychological work variables is complex and contextual.*

Keywords: *Employee Retention; Job Crafting; Meaningful Work; Steel Manufacturing Industry; Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap *turnover intention* melalui *meaningful work* sebagai variabel mediasi pada industri manufaktur baja Kabupaten Tegal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 45 karyawan, dan karena jumlahnya relatif kecil, seluruh anggota dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Butir kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan *skala likert*. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda untuk menguji pengaruh langsung *job crafting* terhadap *turnover intention*. Uji Sobel digunakan untuk menilai peran mediasi *meaningful work*. Perhitungan statistik dilakukan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Intervensi langsung pada *Job Crafting* mungkin lebih efektif untuk retensi karyawan daripada upaya meningkatkan makna kerja. Namun, penting untuk terus mengeksplorasi mekanisme lain yang mungkin bekerja, karena hubungan antar variabel psikologis kerja bersifat kompleks dan kontekstual.

Kata Kunci: Industri Manufaktur Baja; Intensi Turnover; *Job Crafting*; Retensi Karyawan; *Work Meaningfulness*.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia saat ini menempatkan intensi pindah kerja sebagai perhatian prioritas, menyusul pergeseran ekosistem bisnis yang bergerak sangat cepat dan kompetitif, termasuk di industri manufaktur baja. Pertumbuhan kemakmuran suatu daerah sangat dipengaruhi oleh keberadaan industri manufaktur baja mengingat statusnya sebagai salah satu bidang usaha paling prospektif saat ini, termasuk di Kabupaten Tegal. Persaingan industri yang semakin dinamis membuat perusahaan dituntut untuk mempertahankan tenaga

kerja yang kompeten dan berpengalaman. Namun, pada praktiknya banyak perusahaan manufaktur yang menghadapi tingginya tingkat turnover intention atau kecenderungan karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya. Secara konseptual, kehendak atau *intention* dipahami sebagai motivasi yang muncul dari dalam diri subjek untuk mengeksekusi sebuah perilaku. Berbeda halnya dengan perpindahan tenaga kerja, yang merupakan kondisi saat seorang pekerja mengakhiri masa baktinya atas kemauan sendiri atau beralih profesi ke organisasi lain (Sari et al., 2024).

(Rizky & Prastyani, 2023) menjelaskan bahwasanya secara mandiri, karyawan melakukan modifikasi terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka melalui fenomena yang disebut *job crafting*. Agar stabilitas performa tetap stabil, sangat penting untuk memadukan tanggung jawab karir dengan batasan kemampuan diri secara proporsional. Istilah *job crafting* merujuk pada upaya mandiri seorang staf dalam memodifikasi aspek-aspek pekerjaannya guna menyalurkan beban tugas dengan kapasitas yang mereka miliki. Upaya individu untuk merombak rutinitas kerja, pola komunikasi, dan sudut pandang mereka dikenal sebagai *job crafting*. Langkah ini dilakukan agar beban kerja menjadi lebih proporsional dengan keahlian unik, kegemaran, serta orientasi nilai yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga dalam implementasi dari makna tersebut dalam tercermin dalam kepuasan, dan kesejahteraan di tempat kerja. Perusahaan dapat meminimalkan risiko kehilangan personel terbaik dengan mendorong inisiatif *job crafting*. Praktik ini terbukti efektif dalam merekonstruksi cara pandang individu terhadap peran mereka, sehingga meningkatkan keterikatan kerja. Mengingat kaitan eratnya dengan dinamika keluar masuk karyawan, *job crafting* kini diakui sebagai instrumen penting dalam memitigasi *turnover intention*. Para karyawan di industri manufaktur baja di Kabupaten Tegal sendiri dituntut untuk memiliki tingginya tingkat *job crafting*, melalui tingginya tingkat *job crafting*, dengan begitu semakin mudah dan cepat dalam membantu proses pekerjaan karyawan. Sehingga akan membuat karyawan merasa mempunyai hubungan keterlibatan kerja yang kuat antar dan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna merupakan salah satu konsep sentral dalam psikologi organisasi modern karena berhubungan langsung dengan motivasi, kesejahteraan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. *Meaningful work* merupakan persepsi subjektif tentang nilai, tujuan, dan signifikansi pekerjaan yang melampaui manfaat finansial (Samudra et al., 2025). Konsep *meaningful work* merujuk pada teori Steger, Dik, dan Duffy (2012) dalam (Samudra et al., 2025), yang mendefinisikannya sebagai pekerjaan yang dipersepsikan individu sebagai signifikan, bernilai positif, dan memiliki tujuan yang bermakna. Di sisi lain, Konsep *meaningful work* menjadi variabel psikologis yang

memiliki hubungan dengan Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. *Meaningful work* merujuk pada sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh makna, tujuan, dan kontribusi yang maksimal, terutama bagi diri sendiri, organisasi, maupun masyarakat luas. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan penuh totalitas memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, keterikatan emosional yang sangat kuat terhadap organisasi, serta komitmen kerja yang lebih baik. Pada Industri Manufaktur Baja di Kabupaten Tegal. *Meaningful Work* dapat muncul ketika karyawan menyadari bahwa hasil kerja karyawan digunakan dalam pembangunan infrastruktur, fasilitas publik, dan sarana ekonomi yang berdampak langsung terhadap kehidupan masyarakat terutama di Kabupaten Tegal.

Dalam industri manufaktur baja di Kabupaten Tegal, *job crafting* menunjukkan potensi signifikan sebagai alat adaptif bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, kegiatan yang berulang, serta tekanan produksi. Karyawan yang dapat secara aktif mengatur dan mendesain pekerjaan mereka berpeluang merasakan tingkat kompetensi dan relevansi yang lebih tinggi terhadap tugas yang mereka jalani, sehingga dapat mengurangi kemungkinan munculnya keinginan untuk *resign*. Meski begitu, keterkaitan antara *job crafting*, *meaningful work*, dan *turnover intention* masih memerlukan penelitian tambahan, khususnya di sektor manufaktur yang sering kali memiliki karakteristik fisik dan struktur organisasi yang ketat. Hingga kini, penelitian tentang dampak *job crafting* terhadap *turnover intention* yang dipengaruhi oleh *meaningful work* di industri baja, khususnya di Kabupaten Tegal sangat minim.

2. KAJIAN TEORITIS

Job Crafting

Peningkatan performa kerja dapat dicapai melalui penataan ulang tugas secara mandiri oleh pekerja, atau yang disebut *job crafting*. Proses ini melibatkan penyesuaian beban kerja dengan kapasitas individu agar setiap tugas dapat diselesaikan secara lebih efisien (Wardani et al., 2022). *Job Crafting* adalah suatu perilaku yang dilakukan pekerja untuk menyusun kembali serta memodifikasi pekerjaannya guna menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan pada pekerja (Wardani et al., 2022). *Job crafting* merupakan perilaku kerja yang mana pekerja melakukan perubahan pada pola kerja dengan tujuan mengembangkan sumber daya yang mereka miliki. *Job crafting* adalah suatu perilaku yang dilakukan pekerja untuk menyusun kembali serta memodifikasi pekerjaannya guna menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan pada pekerja (Wardani et al., 2022).

Menurut Bakker et al., (2012) dalam (Jayanti, 2022) menjelaskan bahwasanya dalam model JD-R, *job crafting* didefinisikan sebagai langkah proaktif staf untuk memodifikasi aspek pekerjaan agar selaras dengan kapabilitas dan preferensi mereka. Transformasi ini dilakukan melalui empat jalur spesifik yakni optimalisasi sumber daya (baik secara struktural maupun sosial), peningkatan tuntutan yang menantang, serta pengurangan beban kerja yang bersifat destruktif atau menghambat progres.

Meaningful Work

Meaningful work adalah pandangan subjektif yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja secara *remote*, dimana mereka berusaha menemukan makna pada pekerjaan tentang seberapa penting yang mereka lakukan di tempat kerja (Anggraini et al., 2024). Menurut (Rahman et al., 2023) Upaya sukarela di luar tanggung jawab baku yang memberikan dampak positif bagi pencapaian target serta produktivitas perusahaan merupakan esensi dari *meaningful work*. *Meaningful work* mengacu pada penilaian subjektif seseorang yang memandang pekerjaannya memiliki makna, selaras dengan nilai dan tujuan hidupnya, serta berdampak positif untuk orang lain (Istianah & Primanita, 2025). Ketika seseorang menganggap profesinya sebagai bagian fundamental yang memperkaya arti hidupnya, itulah yang disebut sebagai *meaningful work* atau pekerjaan yang bermakna (HS, 2023). Peneliti (Morin, 2008) Menjelaskan Terdapat lima elemen yang membangun signifikansi dalam pekerjaan. Dimensi ini dimulai dari pertumbuhan dan edukasi sebagai wadah peningkatan keahlian. Selanjutnya, terdapat kegunaan tugas yang melihat sisi fungsionalitas kerja, diikuti oleh mutu hubungan kerja yang menekankan sisi interpersonal. Di samping itu, terdapat aspek kemandirian yang memungkinkan seseorang menggunakan pertimbangan pribadinya, serta ditutup dengan integritas moral yang menyangkut prinsip-prinsip kebenaran.

Seseorang yang merasakan *meaningful work* menganggap aktivitas profesionalnya bukan sekadar tugas, melainkan elemen krusial yang memberi arti mendalam bagi hidupnya. Di saat yang sama, muncul pula *sense of community*, yakni sebuah kesadaran akan adanya relasi interpersonal yang suportif dan perasaan diterima sepenuhnya di dalam lingkungan organisasi (Farisan & Mubarak, 2017). (Ali, 2021) Banyak studi menunjukkan bahwa makna dalam bekerja merupakan perpaduan antara pengetahuan personal dan kualitas objektif dari pekerjaan itu sendiri. Sebagai dimensi subjektif yang berlandaskan pada prinsip hidup, *meaningful work* berperan sebagai katalisator motivasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, tetapi juga mendorong keterlibatan yang lebih mendalam melalui semangat dan dedikasi yang utuh di lingkungan kerja (Fletcher & Schofield, n.d.).

Turnover Intention

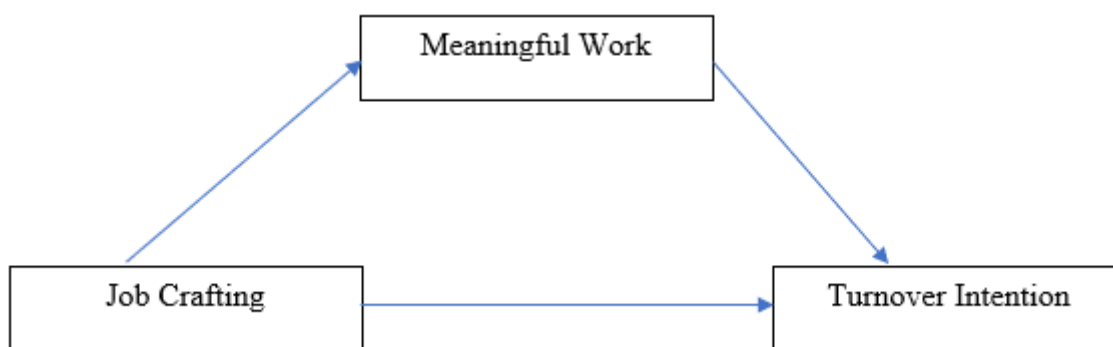
Turnover Intention adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela maupun secara terpaksa dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya dikarenakan kurangnya rasa bangga yang muncul saat mengupayakan peluang karier yang lebih menjanjikan (Sari et al., 2024). Mobilitas tenaga kerja merupakan isu penting bagi organisasi karena berisiko pada pembengkakan biaya serta terbuangnya kesempatan emas. Hal ini sering dipicu oleh *turnover intention*, yaitu niat pekerja untuk berhenti dari jabatan mereka saat ini akibat ketidakpuasan kerja dan adanya tawaran posisi baru yang lebih kompetitif di tempat lain (Suhakim et al., 2021).

Untuk menakar besarnya potensi pergantian ini, indikator-indikator *turnover intention* dirumuskan ke dalam beberapa langkah berpikir yang dapat diobservasi. Pertama, adanya niat untuk keluar, karyawan mulai mengekspresikan ketidakpuasan melalui wacana internal atau lisan, menandakan kecenderungan untuk tidak lagi bertahan. Kedua, pencarian pekerjaan aktif, dia membuka diri terhadap peluang pada perusahaan lain, menelusuri iklan lowongan, atau membangun jejaring untuk meraih tawaran pengganti. Ketiga, fase perbandingan yang terlihat karyawan mengukur manfaat dan risiko antara pekerjaan saat ini dengan alternatif di luar. Keempat, pemikiran final untuk keluar, meliputi keputusan akhir setelah menemukan opsi paling menguntungkan, apakah dia akan benar-benar mengajukan pengunduran diri atau tetap bertahan dengan alasan tertentu (Ismail, 2025).

3. METODE PENELITIAN

Riset ini menyandarkan analisisnya pada prosedur kuantitatif, sebuah langkah yang diambil karena data hasil observasi dikonversi ke dalam bentuk statistika atau penyekoran, yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *Job crafting*, *Meaningful work*, dan *Turnover Intention*. Populasi terdiri dari 45 karyawan, dan karena jumlahnya relatif kecil, melalui pendekatan *sampling* jenuh, setiap individu dalam populasi dilibatkan sebagai sampel tanpa terkecuali. Teknik pengumpulan data mencakup survei, wawancara, dan tinjauan pustaka, di mana setiap pernyataan kuesioner berpijak pada indikator variabel dengan bobot skala *likert* dari Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju. Untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *job crafting* terhadap *turnover intention*, penelitian ini menerapkan analisis statistik regresi berganda. Uji Sobel digunakan untuk menilai peran mediasi *meaningful work*. Perhitungan statistik dilakukan menggunakan SPSS versi 22.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis Penelitian.

H1 : *Job crafting* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H2 : *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *meaningful work*

H3 : *Meaningful work* berpengaruh terhadap *turnover intention*

H4 : *Meaningful work* memediasi hubungan antara *job crafting* dengan *turnover intention*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui penyebaran angket, terkumpul data dari 45 responden yang diklasifikasikan atas dasar identitas gender dan lama bertugas. Hasil observasi menunjukkan perbandingan jumlah karyawan laki-laki (41 orang) 91% dan perempuan (4 orang) 9% yang cukup kontras. Sementara itu, berdasarkan profil pengalaman kerja, proporsi terbesar berada pada kategori 3-5 tahun (21 responden), disusul oleh masa kerja 1-3 tahun (11 responden), masa kerja singkat di bawah 1 tahun (8 responden), dan terakhir masa kerja senior di atas 5 tahun (5 responden).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Job Crafting*.

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X.1	0,540	0,294	Valid
X.2	0,627	0,294	Valid
X.3	0,616	0,294	Valid
X.4	0,692	0,294	Valid
X.5	0,688	0,294	Valid
X.6	0,617	0,294	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2025.

Uji validitas pada variabel X1, Uji ini dilakukan guna memastikan keabsahan setiap poin pernyataan dalam kuesioner sebagai perangkat penelitian. Parameter validitas ditentukan berdasarkan perbandingan nilai rhitung terhadap rtabel dengan ambang signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan $df = n - 2$ pada sampel berjumlah 45, ditemukan nilai rtabel sejumlah 0,294. Karena seluruh angka hitung pada variabel X

melampaui 0,294, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Instrumen ini dapat dipergunakan dalam melaksanakan penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*.

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,878	0,294	Valid
Y.2	0,895	0,294	Valid
Y.3	0,746	0,294	Valid
Y.4	0,911	0,294	Valid
Y.5	0,849	0,294	Valid
Y.6	0,833	0,294	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2025.

Seluruh instrumen butir pertanyaan pada variabel Y memenuhi kriteria valid dimana R hitung melebihi R tabel 0,294 maka dari itu, kuesioner ini dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Meaningful Work*.

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
M.1	0,730	0,294	Valid
M.2	0,860	0,294	Valid
M.3	0,838	0,294	Valid
M.4	0,832	0,294	Valid
M.5	0,677	0,294	Valid
M.6	0,732	0,294	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2025.

Seluruh butir kuesioner pada variabel M dinyatakan valid karena secara konsisten menghasilkan koefisien korelasi R hitung di atas 0,294. Dengan terpenuhinya syarat validitas tersebut, instrumen ini memiliki reliabilitas konten yang memadai untuk diaplikasikan dalam prosedur penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten. Uji reliabilitas bertujuan meyakinkan jika diadakan pengukuran ulang menggunakan indikator yang serupa, hasil tak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan ketentuan:

- Apabila angka *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (*Cronbach Alpha* $> 0,60$), disebut reliabel.
- Apabila angka *Cronbach Alpha* $< 0,60$ (*Cronbach Alpha* $< 0,60$), disebut tak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job crafting</i> (X)	0,927	0,60	Reliabel
<i>Meaningful Work</i>	0,919	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,922	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* seluruh variabel > 0,6. Jadi, seluruh variabel pada penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan kata lain, seluruh pertanyaan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat dan dapat dipakai sebagai alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanya kembali, maka jawabannya akan serupa.

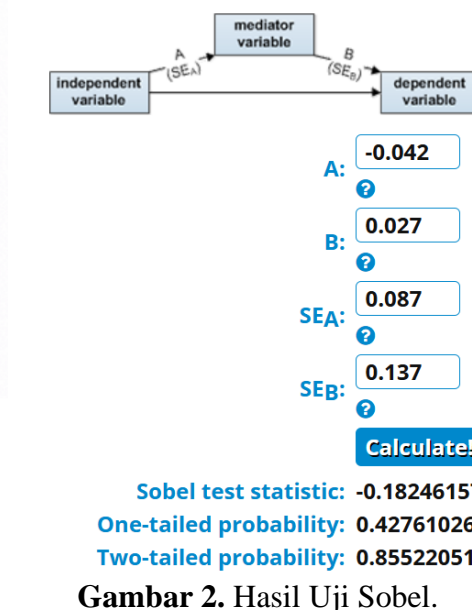
Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi dan Mediasi.

Model	Independent Variable	Dependent Variable	B	Std. Error	Std. coefficient Beta	t	Sig
Direct Effect	Job Crafting	Turnover Intention	-0.170	0.077	-0.318	-2.203	0.033
	Meaningful Work	Turnover Intention	0.0049	0.143	0.052	344	0.733
Indirect Effects	Job Crafting	Meaningful Work	-0.042	0.087	-0.074	-485	0.630
	Job Crafting & Meaningful Work	Turnover Intention	-0.169 0.027	0.078 0.137	-0.316 0.029	-2.158 198	0.037 0.844
	F-test		2.392				
	R ²		0.102				
	Adjusted R		0.060				
	Std. Error of Estimate		0.3964				

Sumber : Data primer, diolah 2025.

Hasil analisis regresi bertahap menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* ($\beta = -0.318, p < 0.05$). Namun, *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Meaningful Work* ($\beta = -0.074, p > 0.05$), dan *Meaningful Work* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ketika dikontrol oleh *Job Crafting* ($\beta = 0.029, p > 0.05$).



Gambar 2. Hasil Uji Sobel.

Uji Sobel mengonfirmasi tidak adanya efek mediasi yang signifikan ($z = -0.182$, $p > 0.05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Meaningful Work* memediasi hubungan antara *Job Crafting* dan *Turnover Intention* ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, upaya karyawan membentuk ulang pekerjaan mereka (*job crafting*) secara langsung mengurangi keinginan untuk keluar, tanpa perlu melalui peningkatan persepsi makna kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention* mungkin lebih bersifat langsung atau melalui jalur mediator lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *job crafting* berperan penting dalam mengurangi *turnover intention*. Fenomena ini menunjukkan bahwa tingginya inisiatif pegawai untuk mendesain ulang tugas mereka secara mandiri berujung pada rendahnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan selaras dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam membentuk ulang pekerjaan membuat mereka lebih betah di organisasi. Namun, *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *meaningful work*, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Demikian pula, ketiadaan pengaruh signifikan dari aspek kebermaknaan kerja terhadap keinginan resign menyebabkan H3 ditolak. Lebih lanjut, karena variabel ini tidak memediasi hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention*, maka H4 pun tidak dapat diterima secara statistik. Hipotesis mengenai model mediasi tersebut terpaksa ditolak karena adanya tidak selarasan dengan hasil analisis data di lapangan, tetapi penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting bahwa *job crafting* secara langsung dapat menurunkan *turnover intention* tanpa melalui peningkatan persepsi pekerjaan bermakna. *Job Crafting* bekerja, tetapi tidak selalu melalui *Meaningful Work*. Dalam konteks tertentu, intervensi langsung pada *Job Crafting* mungkin lebih efektif untuk retensi karyawan daripada upaya meningkatkan makna kerja. Namun, penting untuk terus mengeksplorasi mekanisme lain yang mungkin bekerja, karena hubungan antar variabel psikologis kerja bersifat kompleks dan kontekstual.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *job crafting* memiliki peran penting dalam menurunkan *turnover intention*. Karyawan yang secara aktif mendesain ulang tugas mereka menunjukkan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi, sehingga hipotesis pertama (H1) terbukti dan sejalan dengan penelitian terdahulu. Namun, *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *meaningful work*, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.

Demikian pula, *meaningful work* tidak terbukti memengaruhi *turnover intention*, yang menyebabkan hipotesis ketiga (H3) ditolak. Akibatnya, hipotesis keempat (H4) mengenai peran mediasi *meaningful work* juga tidak dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa *job crafting* dapat secara langsung menurunkan *turnover intention* tanpa melalui peningkatan persepsi pekerjaan bermakna.

Berdasarkan hasil tersebut, saran yang dapat diberikan adalah agar organisasi lebih menekankan pada intervensi langsung terkait *job crafting*, misalnya dengan menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan tugas sesuai minat dan kekuatan mereka, serta memberikan pelatihan yang mendorong produktivitas dalam mendesain ulang pekerjaan. Upaya ini dapat menjadi strategi retensi yang lebih efektif dibandingkan hanya berfokus pada peningkatan persepsi makna kerja. Di sisi lain, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berperan sebagai mediator atau moderator, seperti *work engagement*, *job satisfaction*, atau *organizational commitment*, serta menguji konteks berbeda untuk memahami kompleksitas hubungan antar variabel psikologis kerja secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, M. H. (2021). Meaningful leadership: How can leader contribute to meaningful work? The mediating role of cooperativeness. *1*(1), 1–14. <https://doi.org/10.46745/ilma.ijss.2020.01.01.01>
- Anggraini, D., Juniarily, A., & Pratiwi, M. (2024). Work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote ditinjau dari meaningful work. *5*(September), 408–418.
- Farisan, M. F., & Mubarak, A. (2017). Studi kontribusi workplace spirituality terhadap turnover intention pada karyawan JNE Kota Bandung, 101–106.
- Fletcher, L., & Schofield, K. (n.d.). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *Rbt 1509*, 1–41.
- HS, I. (2023). Spiritualitas dan kepuasan kerja dalam M.
- Ismail, F. Y. (2025). Dinamika pengembangan SDM generasi Z.
- Istianah, F. L., & Primanita, R. Y. (2025). Hubungan meaningful work dengan work engagement pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *8*(4), 732–738.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan. *1*(6), 1333–1340.
- Rahman, N., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh inclusive leadership terhadap meaningful work: Peran mediasi psychological safety. *2*(3), 200–211.
- Rizky, W. M., & Prastyani, D. (2023). Pengaruh kompensasi, job crafting, dan job. *2*(9), 2867–2882.

- Samudra, V. J., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2025). Job crafting dan meaningful work dengan work engagement. 7(1), 100–110.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2024). Mengurai turnover intention: Strategi mempertahankan karyawan. CV. Gita Lentera. <https://books.google.co.id/books?id=X3nxEAAAQBAJ>
- Suhakim, A. I., Badrianto, Y., Bangsa, U. P., & Karyawan, T. I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention, 137–146.
- Wardani, L. M. I., Sekarini, D. A., Kartikawati, M. S., & Syaputra, R. D. (2022). Pekerja horizontal educational mismatch: Bagaimana dengan karier kompetensinya? Latar belakang pendidikan # bidang pekerjaan. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=KbKpEAAAQBAJ>