

ABSTRACT

Agus Adi Pranata (01618220001)

“THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL IDENTITY AND RESILIENCE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT, AND BURNOUT AS MEDIATOR AT PT XYZ, JAKARTA”
(xv + 145 pages; 8 figures; 35 tables; 5 appendices)

This study examines the influence of professional identity and resilience on employees' intentions to leave their jobs, focusing specifically on employees at PT XYZ, an early-stage startup. Job satisfaction, work engagement, and burnout serve as hypothesized mediating variables, playing a crucial role in determining the relationship between professional identity, resilience, and turnover intention. This research aims to explore how each of these psychological constructs impacts turnover intention, particularly within a startup context where employee retention poses a significant challenge. Using a quantitative approach and partial least square–sequential equation model (PLS-SEM), data were collected through structured questionnaires completed by PT XYZ employees. The analysis results show that professional identity and resilience significantly contribute to increased job satisfaction and work engagement, as well as decreased burnout levels, which subsequently lower employees' turnover intentions. These findings offer practical implications for startup management in retaining employees, including strengthening professional identity, fostering resilience through targeted training, providing equitable compensation, retaining employee engagement through teamwork and leadership training, and evaluating and redistribution employee workload. These recommendations are expected to help startups enhance employee retention, as workforce sustainability remains a critical factor for growth during the early stages of a company's development.

Keywords: *Professional Identity, Resilience, Turnover Intention, Job Satisfaction, Work Engagement, Burnout, Employee Retention, Startup*

References: 48 (1979 – 2022)

ABSTRAK

Agus Adi Pranata (01618220001)

“PENGARUH *PROFESSIONAL IDENTITY* DAN *RESILIENCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN MEDIASI *JOB SATISFACTION*, *WORK ENGAGEMENT* DAN *BURNOUT* PADA PT XYZ, JAKARTA”

(xv + 145 halaman: 8 gambar; 35 tabel; 5 lampiran)

Penelitian ini mengkaji pengaruh *professional identity* dan *resilience* terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, dengan fokus penelitian pada karyawan PT XYZ, sebuah perusahaan startup di tahap awal pengembangan. Dengan *job satisfaction*, *work engagement*, dan *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang dijadikan hipotesis memiliki peran penting dalam menentukan hubungan antara *professional identity* serta *resilience* dengan *turnover intention*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konstruk psikologis terhadap *turnover intention*, khususnya dalam konteks perusahaan startup yang menghadapi tantangan tinggi dalam mempertahankan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *partial least square-sequential equation model* (PLS-SEM), data yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang diisi oleh karyawan PT XYZ. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *professional identity* dan *resilience* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *job satisfaction* dan *work engagement* serta penurunan tingkat *burnout*, yang kemudian berdampak pada penurunan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen startup dalam mempertahankan karyawan, yaitu dengan memperkuat *professional identity*, mengembangkan *resilience* melalui pelatihan, memberikan kompensasi yang adil, menjaga keterlibatan karyawan dengan pelatihan kepemimpinan dan kerja tim, serta mengevaluasi dan redistribusi beban kerja karyawan. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan retensi karyawan di ekosistem startup, karena keberlanjutan tenaga kerja menjadi faktor krusial bagi pertumbuhan perusahaan di tahap awal pengembangan.

Kata Kunci: *Professional Identity*, *Resilience*, *Turnover Intention*, *Job Satisfaction*, *Work Engagement*, *Burnout*, Retensi Karyawan, Startup

Referensi: 48 (1979 – 2022)