



The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship between Job Crafting and Turnover Intention: Evidence from Kab. Tegal SMEs

Elfa Riza Umami, Putri Bilqis P, Akih Rifta Putri, Ismail Muhamad*, Yoga Ferdiansah, Mei Rani Amalia

Universitas Pancasakti Tegal

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job crafting* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kabupaten Tegal. Tingginya *turnover intention* pada sektor UKM menjadi permasalahan penting karena berdampak pada stabilitas organisasi dan keberlanjutan usaha (Halbesleben & Wheeler, 2008). Secara teoretis, *job crafting* dan *work engagement* diyakini dapat menurunkan niat berpindah kerja, namun temuan empiris pada konteks UKM Indonesia masih menunjukkan hasil yang beragam (Bakker et al, 2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang didukung dengan observasi dan wawancara terhadap 31 karyawan UKM di Kabupaten Tegal. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier dan uji mediasi Sobel untuk menguji pengaruh *job crafting* terhadap *turnover intention*, pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*, serta peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,001$; sig = 0,978), serta *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($\beta = -0,105$; sig = 0,177). Selain itu, *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,154$; sig = 0,140). Hasil uji mediasi menggunakan Sobel test menunjukkan nilai $Z = 0,0227$ dengan signifikansi $p = 0,9818$ ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* tidak memediasi hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan *job crafting* dan *work engagement* belum mampu menurunkan niat berpindah kerja karyawan UKM tanpa dukungan organisasi yang memadai (Demerouti et al, 2001).

Kata kunci: *Job Crafting*, *Work Engagement*, *Turnover Intention*, UKM, Kabupaten Tegal

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3883>

*Correspondence: Ismail Muhamad

Email:

ismailmuhamad132004@gmail.com

Received: 30-10-2025

Accepted: 30-11-2025

Published: 30-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the effect of job crafting on turnover intention with work engagement as a mediating variable among employees of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Tegal Regency. High turnover intention in the SME sector has become a critical issue as it negatively affects organizational stability and business sustainability (Halbesleben & Wheeler, 2008). Theoretically, job crafting and work engagement are believed to reduce employees' intention to leave; however, empirical findings in the context of Indonesian SMEs remain inconsistent (Bakker et al, 2012). This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires using a 5-point Likert scale, supported by observations and interviews, involving 31 SME employees in Tegal Regency. Data analysis was conducted using linear regression and the Sobel mediation test to examine the effect of job crafting on turnover intention, the effect of job crafting on work engagement, and the mediating role of work engagement in the relationship between job crafting and turnover intention. The results indicate that job crafting has no significant effect on turnover intention ($\beta = 0.001$; sig = 0.978) and no significant effect on work engagement ($\beta = -0.105$; sig = 0.177). Furthermore, work engagement has no significant effect on turnover intention ($\beta = 0.154$; sig = 0.140). The Sobel test result shows a Z value of 0.0227 with a significance level of $p = 0.9818$ (> 0.05), indicating that work engagement does not mediate the relationship between job crafting and turnover intention. These findings suggest that efforts to enhance job crafting and work engagement alone are insufficient to reduce turnover intention among SME employees without adequate organizational support (Demerouti et al, 2001).

Keywords: *Job Crafting*, *Work Engagement*, *Turnover Intention*, SMEs, Tegal Regency

Pendahuluan

Dalam lingkungan bisnis yang semakin berubah dan kompetitif, usaha kecil dan menengah (UKM) memainkan peran vital dalam mendorong perkembangan ekonomi, terutama di daerah Indonesia seperti Kabupaten Tegal. Daerah ini dikenal memiliki sektor UKM yang kokoh dalam bidang tekstil, pengolahan makanan, dan kerajinan tangan, yang memberikan kontribusi besar terhadap lapangan kerja dan pertumbuhan regional. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya niat untuk berpindah kerja di kalangan karyawan, yang dapat menyebabkan kenaikan biaya rekrutmen, hilangnya pengetahuan organisasi, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan (Mobley, 1977). Memahami faktor-faktor yang memicu niat untuk berpindah kerja menjadi sangat penting bagi UKM untuk mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif dan berkelanjutan.

Salah satu konsep yang menarik perhatian dalam konteks ini adalah *job crafting*, yang merujuk pada perilaku proaktif karyawan untuk merancang ulang tugas, hubungan, dan kognisi pekerjaan agar lebih sesuai dengan kekuatan dan preferensi pribadi mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stagnasi, *job crafting* dianggap dapat mencegah *turnover*. Meskipun demikian, mekanisme yang mendasari hubungan ini masih belum sepenuhnya dipelajari, terutama di lingkungan UKM, di mana sumber daya terbatas dan tingkat otonomi karyawan sering berbeda. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *job crafting* dapat memengaruhi motivasi dan kesejahteraan karyawan, tetapi diperlukan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hal ini berkontribusi pada penurunan keinginan untuk berhenti bekerja (Bakker et al, 2012).

Keterlibatan kerja (work engagement) muncul sebagai variabel psikologis penting yang dapat menjembatani hubungan antara *job crafting* dan niat *turnover*. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh *vigor* (energi tinggi), *dedication* (komitmen kuat), dan *absorption* (penyerapan penuh dalam pekerjaan) (Schaufeli et al, 2002). Karyawan yang terlibat secara penuh cenderung merasa pekerjaan mereka bermakna dan kurang tertarik untuk mencari peluang di tempat lain. Studi empiris telah menghubungkan *job crafting* dengan peningkatan *work engagement* (misalnya, Bakker et al, 2012), sementara *work engagement* sendiri berkorelasi negatif dengan niat *turnover* (misalnya, Halbesleben & Wheeler, 2008). Meskipun demikian, peran mediasi *work engagement* dalam konteks ini masih jarang diteliti, terutama di UKM Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan antara pembuatan pekerjaan dan niat *turnover*, dengan penekanan khusus pada karyawan UKM di Kabupaten Tegal. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (Demerouti et al, 2001), yang menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan seperti peluang *crafting* dapat mendorong keterlibatan dan mengurangi ketegangan, kami mengajukan hipotesis bahwa *job crafting* secara tidak langsung mengurangi niat *turnover* melalui peningkatan *work engagement*. Metode kuantitatif, termasuk pemodelan persamaan struktural, akan digunakan untuk menganalisis data dari responden di UKM Kabupaten Tegal.

Studi ini penting karena telah menambah penelitian sebelumnya tentang retensi karyawan di lingkungan non-Barat, terutama di Indonesia, di mana dinamika kerja dipengaruhi oleh ekonomi, organisasi, dan faktor budaya. Hasil ini dapat membantu manajer UKM menerapkan intervensi dalam pembuatan pekerjaan agar karyawan lebih terlibat dan mengurangi *turnover*. Pada akhirnya, penelitian ini mendukung upaya untuk menciptakan tenaga kerja yang tangguh di UKM Kabupaten Tegal, yang akan mendukung stabilitas ekonomi dan inovasi di seluruh daerah.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, penelitian “Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan” bertujuan untuk menguji pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan sektor jasa di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Putri & Suhardi, 2020). Karyawan yang secara aktif menyesuaikan tugas dan relasi kerja cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa *job crafting* merupakan sumber daya psikologis penting dalam meningkatkan *engagement*, meskipun tidak secara langsung menguji *turnover intention*.

Penelitian “*Work Engagement* sebagai Prediktor *Turnover Intention* pada Karyawan Swasta” meneliti hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* pada karyawan perusahaan swasta di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Sari & Wibowo, 2021). Karyawan dengan tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang tinggi cenderung memiliki niat keluar yang lebih rendah. Studi ini memperkuat posisi *work engagement* sebagai variabel penting dalam strategi retensi karyawan.

Tinjauan Pustaka

1. *Job Crafting*

Job crafting merupakan konsep yang menggambarkan perilaku proaktif karyawan dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan minat pribadi (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001), yang menyatakan bahwa karyawan tidak hanya menjalankan tugas secara pasif, tetapi juga secara aktif memodifikasi aspek pekerjaan mereka. Modifikasi tersebut dapat mencakup perubahan pada tugas kerja, hubungan sosial di tempat kerja, maupun cara individu memaknai pekerjaannya.

Selanjutnya, pembuatan pekerjaan dibagi menjadi tiga dimensi utama: yaitu *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting*. Perubahan jumlah, jenis, atau cara melakukan tugas kerja dikenal sebagai *task crafting*. Upaya karyawan untuk menciptakan atau mengubah interaksi sosial di tempat kerja, seperti meningkatkan kolaborasi atau jaringan kerja, disebut *relational crafting*. Sedangkan *cognitive crafting* mengubah cara orang melihat pekerjaan mereka sehingga pekerjaan dianggap lebih bernilai dan bermakna (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Job crafting sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, terutama di tempat kerja yang dinamis seperti UKM. Jika karyawan memiliki kesempatan untuk membuat pekerjaan mereka sendiri, mereka lebih cenderung merasa lebih berdaya, puas, dan termotivasi. *Job crafting* dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan dan menurunkan tekanan kerja, sehingga karyawan mungkin kurang ingin meninggalkan perusahaan (Bakker et al, 2012).

2. *Work Engagement*

Work engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif dan memuaskan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Schaufeli et al, 2002). Schaufeli et al. (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* bukan sekadar kebalikan dari kelelahan kerja, melainkan suatu keadaan afektif-motivational yang stabil dan berkelanjutan. Karyawan yang *engaged* menunjukkan tingkat energi yang tinggi dan keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya.

Work engagement terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* berkaitan dengan rasa antusias, kebanggaan, dan makna terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menggambarkan kondisi ketika karyawan sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya hingga sulit melepaskan diri. Ketiga dimensi ini mencerminkan kualitas hubungan individu dengan pekerjaannya secara menyeluruh.

Work engagement adalah komponen penting dalam organisasi yang meningkatkan kinerja, kesetiaan, dan retensi karyawan. Tingkat partisipasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan niat keluar yang lebih rendah dan komitmen organisasi yang kuat (Halbesleben & Wheeler, 2008). Studi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan, termasuk peluang untuk membuat pekerjaan. Oleh karena itu, keterlibatan dalam pekerjaan berfungsi sebagai mediator psikologis dalam hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention* (Bakker et al, 2012).

3. *Turnover Intention*

Turnover intention merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu tertentu. Mobley (1977) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan indikator awal yang paling kuat dalam memprediksi perilaku *turnover* aktual. Tingginya *turnover intention* menjadi masalah serius bagi organisasi karena dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya stabilitas operasional.

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, serta peluang pengembangan karier. Dalam konteks UKM, keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang relatif sederhana sering kali meningkatkan risiko munculnya *turnover intention*, terutama apabila karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dan kesempatan berkembang.

Serangkaian penelitian empiris menunjukkan bahwa faktor psikologis yang positif, seperti *work engagement*, memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* (Halbesleben & Wheeler, 2008). Ketika seorang karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya dan memiliki hubungan emosional dengannya, mereka cenderung lebih lama bertahan dalam perusahaan. Selain itu, *job crafting* dianggap sebagai strategi penting yang dapat secara tidak langsung mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dengan meningkatkan keterlibatan karyawan (Bakker et al, 2012). Oleh karena itu, niat *turnover* menjadi variabel dependen yang sangat penting untuk penelitian ini.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari responden yang menjadi objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data:

Data primer dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu:

a. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk mengamati perilaku nyata karyawan dalam menyesuaikan dan memodifikasi pekerjaannya (*job crafting*), serta keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja sehari-hari. Observasi ini berfungsi untuk memperkuat interpretasi hasil kuesioner dengan bukti perilaku empiris.

b. Wawancara

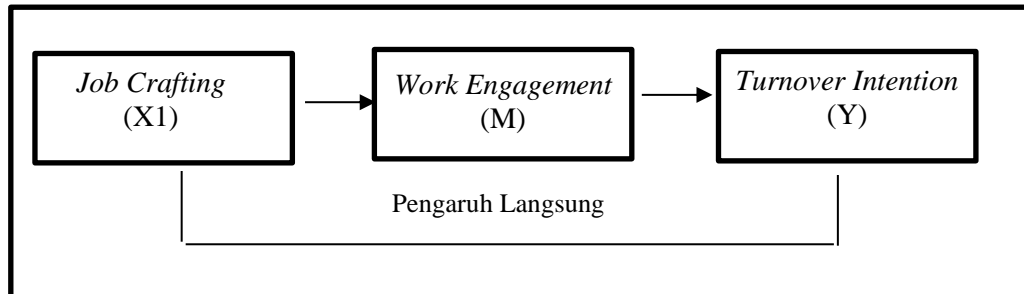
Wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap otonomi kerja, dukungan organisasi, dan faktor-faktor yang mendorong atau menghambat keterikatan kerja. Hasil wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk menjelaskan hasil analisis kuantitatif.

c. Kuesioner

Instrumen utama dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, dengan responden sebanyak 31 orang (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel *job crafting*, *work engagement*, dan *turnover intention*.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Rumusan kerangka berpikir

Keterangan:

- X1 = *Job Crafting* (Variabel Independen)
- M = *Work Engagement* (Variabel Mediator)
- Y = *Turnover Intention* (Variabel Dependen)

Hubungan yang diuji:

1. Pengaruh langsung *job crafting* terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement*.
3. Pengaruh langsung *work engagement* terhadap *turnover intention*.
4. Pengaruh tidak langsung *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *turnover intention*

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

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

H2: *Job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

H3: *Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H4: *Work engagement* memediasi hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention*.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job crafting* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier dan uji mediasi Sobel.

Tabel 1. Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12,612	3,094		4,077
	JOBCRAFTING	,001	,044	,005	,028
					Sig.
					,000
					,978

a. Dependent Variable: TURNOVERINTANTION

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,001$; $\text{sig} = 0,978 > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *job crafting* yang dilakukan karyawan belum mampu menurunkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, *job crafting* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($\beta = -0,105$; $\text{sig} = 0,177 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa upaya karyawan dalam menyesuaikan pekerjaannya belum secara otomatis meningkatkan keterikatan kerja.

Tabel 2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6,197	4,285		1,446
	WORKENGAGEMENT	,154	,101	,276	1,519
					Sig.
					,159
					,140

a. Dependent Variable: TURNOVERINTANTION

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,154$; $\text{sig} = 0,140 > 0,05$). Hal ini menandakan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan belum menjadi faktor dominan dalam menentukan niat berpindah kerja. Uji mediasi menggunakan Sobel test menghasilkan nilai Z sebesar 0,0227 dengan signifikansi 0,9818 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* tidak memediasi hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention*.

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *job crafting* dapat menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan makna kerja dan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Bakker, 2017; Rudolph et al, 2017). Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas *job crafting* sangat bergantung pada konteks organisasi. Dalam lingkungan kerja yang relatif kaku dan minim otonomi, upaya

karyawan untuk melakukan *job crafting* cenderung terbatas sehingga tidak berdampak signifikan terhadap niat keluar.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku proaktif karyawan dalam membentuk pekerjaannya belum tentu meningkatkan keterikatan kerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi seperti dukungan atasan, kejelasan peran, dan iklim kerja yang kondusif (Zhang & Parker, 2019).

Lebih lanjut, *work engagement* ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini bertentangan dengan sebagian besar literatur yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berhubungan negatif dengan niat keluar (Hakanen & Schaufeli, 2012). Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, keamanan kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan karier, yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tidak signifikannya peran mediasi *work engagement* menunjukkan bahwa hubungan antara *job crafting* dan *turnover intention* tidak berjalan melalui mekanisme keterikatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *job crafting* tanpa dukungan struktural dan psikologis dari organisasi belum cukup untuk meningkatkan *work engagement* dan menekan *turnover intention*. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *job crafting* bukanlah solusi tunggal dalam mengurangi niat berpindah kerja.

Daftar Pustaka

- Abualigah, A. (2023). Religiosity and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Management Spirituality and Religion*, 20(3), 291-307, ISSN 1476-6086, <https://doi.org/10.51327/AGBC9783>
- Aldabbas, H. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501-6515, ISSN 1046-1310, <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Bakker, A. B. (2017). Job crafting and performance: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 318–330.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Dan, X. (2023). Professional Nursing Practice Environment and Work Engagement: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Achievement Motivation. *Journal of Nursing Research*, 31(4), ISSN 1682-3141, <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000563>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Gutierrez, R. (2025). The effect of work engagement on job satisfaction and turnover intentions: The mediating role of group versus organisational identity. *Group Processes and Intergroup Relations*, 28(5), 1076-1094, ISSN 1368-4302, <https://doi.org/10.1177/13684302241311546>

- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242–256.
- Katfi, A. (2025). The influence of leadership on turnover: Analysis of the mediating role of organizational engagement, job satisfaction, and work environment in the context of an international transportation services company operating in Morocco. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), ISSN 2595-3982, <https://doi.org/10.31893/multirev.2025190>
- Kavgacı, H. (2023). How Distributed Leadership and Teachers' Psychological Capital Influence Turnover Intention? Understanding The Mediating Role of Trust in Principal and Work Engagement. *Participatory Educational Research*, 10(1), 190-212, ISSN 2148-6123, <https://doi.org/10.17275/per.23.11.10.1>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Morales-García, W.C. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, ISSN 2296-2565, <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Mozolová, V. (2026). Job satisfaction and nurses' intention to stay with their current employer: The mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 24(1), 69-82, ISSN 1727-7051, [https://doi.org/10.21511/ppm.24\(1\).2026.06](https://doi.org/10.21511/ppm.24(1).2026.06)
- Putri, A. R., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh job crafting terhadap work engagement pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 45–58.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, work outcomes, and contextual factors. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138.
- Sari, D. P., & Wibowo, A. (2021). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan swasta. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 12(1), 33–45.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146.