

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi *Hard skill* dan kesejahteraan karyawan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan desain teknik sipil di Jakarta dan Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan desain teknik sipil yang bekerja pada perusahaan konstruksi swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Jakarta dan Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 385 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert* dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi *Hard skill* dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pengembangan kompetensi *Hard skill*, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh pengembangan kompetensi *Hard skill* dan kesejahteraan karyawan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan kompetensi *Hard skill* dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Hard skill*, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja, *Turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Hard skill competency development and employees well-being on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among civil engineering design employees in Jakarta and Surabaya. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all civil engineering design employees working in private construction companies and State-Owned Enterprises (SOEs) in Jakarta and Surabaya. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 385 respondents. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results indicate that Hard skill competency development and employee well-being have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, Hard skill competency development, employees well-being, and job satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention. The mediation analysis reveals that job satisfaction partially mediates the effect of Hard skill competency development and employees well-being on turnover intention. These findings suggest that improving Hard skill competency development and employee welfare can enhance job satisfaction and reduce employees' intention to leave the organization.

Keywords: *Hard skill, Employees Well-being, Job Satisfaction, Turnover intention*