

TESIS

**PENGARUH *BURNOUT SYNDROME*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024**

***THE INFLUENCE OF BURNOUT SYNDROME, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION AT
HASANUDDIN UNIVERSITY HOSPITAL IN 2024***



NI PUTU CHANDRA PARAMA JYOTI

K022211033

PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



**PENGARUH *BURNOUT SYNDROME*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024**

**NI PUTU CHANDRA PARAMA JYOTI
K022211033**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2024

**PENGARUH *BURNOUT SYNDROME*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Megister

Program Studi

Megister Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh

NI PUTU CHANDRA PARAMA JYOTI

K022211033

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

PENGARUH *BURNOUT SYNDROME*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024

**NAMA: NI PUTU CHANDRA PARAMA JYOTI
NIM: K022221033**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal Sembilan Belas bulan Agustus tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Departemen Manajemen Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

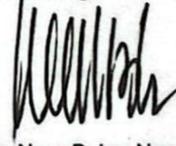
Mengesahkan:

Pembimbing Utama,



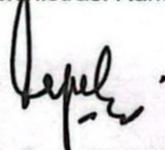
Prof. Dr. dr. A. Indahwati Sidin, M.HSM
NIP. 19730104 200012 2 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc
NIP. 19521212 198403 1 002

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Rumah Sakit,



Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS
NIP. 19650210 199103 1 006

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, MSc.PH, Ph.D
NIP. 19720529 2001 12 1 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis berjudul "Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024" adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing (Prof. Dr. dr. Hj. A. Indahwaty Sidin, MHSM sebagai pembimbing utama dan Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc sebagai Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Tesis ini telah di publikasikan di jurnal (*Community Practitioner*, Vol. 21, No. 7, Hal. 2027-2040 dan DOI : 10.5281/zenodo.12800315) sebagai artikel dengan judul "*How Is The Role Of Burnout Syndrome, Organizational Commitment And Job Insecurity On Turnover intention At Hasanuddin University Hospital In 2024*". Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin

Makassar, 9 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Chandra
K022211033

UCAPAN TERIMA KASIH

Om Swastyastu,

Rasa syukur ke hadirat Ida Sang Hyang Widhi Wasa dipersembahkan oleh penulis, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, memungkinkan penulis untuk menyelesaikan tesis dengan judul "Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024". Penyelesaian tesis ini adalah prasyarat untuk mendapatkan gelar Magister dalam Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang telah menunjukkan kesabaran, ketekunan, dan kerjasama yang luar biasa. Ini adalah bagian penting dalam kehidupan penulis. Terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, **Dr. drh. I Wayan Batan, M.Sc** dan **drh. Luh Putu Herawati** atas segala perhatian, pengertian, kasih sayang, waktu, dukungan, dan segalanya. Kehadiran mereka adalah alasan penulis bisa bertahan hingga saat ini.

Penelitian yang telah penulis kerjakan berhasil dilaksanakan dengan bantuan dari berbagai pihak, sehingga tesis ini berhasil diselesaikan. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang tinggi saya sampaikan kepada **Prof. Dr. dr. Hj. A. Indahwati Sidin, MHSM** yang telah bertindak sebagai pembimbing I dan **Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc** sebagai Pembimbing II. Keduanya telah dengan sabar menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta petunjuk yang sangat berharga untuk penyelesaian tesis ini.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan Seluruh Wakil Rektor dalam lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Prof. Sukri, SKM., M.Kes., M.Sc., Ph.D**, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

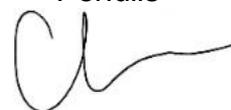
3. Bapak **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.**, selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Bapak **Dr. Irwandy, SKM., MSc.PH., M.Kes** selaku penasehat akademik selama kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Bapak **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.**, Bapak **Prof. Dr. dr. H.M. Alimin Maidin, MPH.**, dan Ibu **Dr. Rini Anggraeni, SKM, M.Kes**, selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan, dan kritikan yang sangat bermanfaat untuk tesis penulis.
6. **Seluruh dosen dan staf Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin** yang telah memberikan bantuan informasi dan urusan administratif selama masa perkuliahan.
7. **Direktur beserta seluruh staf Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar**, utamanya seluruh perawat atas bantuan dan kerjasamanya menjadi responden selama proses penelitian.
8. **dr. Ngurah Bagus Jayantha M** yang membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Keluarga **MARS 2022 (PRODI 05)** dan mahasiswa MARS lainnya yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menerima setiap saran dan kritik, karena disadari bahwa penyusunan tesis ini masih memiliki kekurangan. Semoga berbagai pihak mendapatkan manfaat dari tesis ini.

Om Santih, Santih, Santih Om

Makassar, 14 Juni 2024

Penulis



Chandra Jyoti

ABSTRAK

CHANDRA PARAMA JYOTI, Pengaruh Burnout Syndrome, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (dibimbing oleh A. Indahwaty Sidin dan Noer Bahry Noor)

Latar Belakang. Kestabilan, efektifitas dan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. permasalahan sumber daya manusia di Rumah Sakit yang paling sering terjadi adalah berkaitan dengan angka turnover perawat. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh burnout, komitmen organisasi serta job insecurity terhadap turnover intention di RS Universitas Hasanuddin. **Metode.** Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain studi cross-sectional dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh perawat di RS Universitas Hasanuddin. Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode total sampling, yang terdiri dari 175 orang perawat. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan burnout mempengaruhi turnover intention dan komitmen organisasi, sedangkan job insecurity hanya mempengaruhi turnover intention. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap hubungan burnout dan turnover intention lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Sebaliknya, pengaruh langsung job insecurity terhadap turnover intention lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. **Kesimpulan.** Komitmen organisasi memiliki pengaruh terbesar terhadap turnover intention. Untuk meningkatkan komitmen ini, diperlukan program pengembangan karir yang terstruktur, sistem penghargaan yang efektif, dan peningkatan jumlah pengangkatan PPPK.

Kata Kunci: Burnout Syndrome; Komitmen Organisasi; Job Insecurity; Perawat.



ABSTRACT

CHANDRA PARAMA JYOTI. **How is the Role of Burnout Syndrome, Organizational Commitment and Job Insecurity on Turnover Intention at Hasanuddin University Hospital in 2024** (supervised by A. Indahwaty Sidin and Noer Bahry Noor)

Background. Human resources is one of the many aspects that affect the stability of organizational effectiveness and production. Nurse turnover rates are the most prevalent human resource problem in hospitals. **Aim.** This study aims to determine the influence of burnout, organizational commitment, and job insecurity on turnover intention at Hasanuddin University Hospital. **Method.** The research method used is a quantitative approach with a cross-sectional study design, and data collection was carried out using questionnaires distributed to all nurses at Hasanuddin University Hospital. 175 nurses were included in the total sampling procedure used to choose the research sample. **Result.** The results showed that burnout affects both turnover intention and organizational commitment, while job insecurity only affects turnover intention and does not influence these organizational commitment factors. The indirect effect analysis between burnout and turnover intention showed that the indirect influence of organizational commitment was greater compared to the direct influence of burnout on turnover intention. Otherwise, the direct effect of job insecurity on turnover intention was higher than the indirect effect through organizational commitment. **Conclusion.** Turnover intention is most influenced by organizational commitment. Structured professional development programs, efficient reward schemes, and PPPK appointments are required to improve this commitment.

Keywords: Burnout Syndrome; Organizational Commitment; Job Insecurity; Nurse



DAFTAR ISI

<i>TESIS</i>	1
<i>HAL PENGESAHAN</i>	<i>iv</i>
<i>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</i>	<i>v</i>
<i>UCAPAN TERIMA KASIH</i>	<i>v</i>
<i>ABSTRAK</i>	<i>vii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>viii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>ix</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>xiii</i>
<i>DAFTAR SINGKATAN</i>	<i>xiii</i>
<i>BAB I PENDAHULUAN</i>	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. KAJIAN MASALAH	8
C. RUMUSAN MASALAH	13
D. TUJUAN PENELITIAN.....	14
1. Tujuan Umum.....	14
2. Tujuan Khusus	14
E. MANFAAT PENELITIAN.....	14
1. Manfaat Ilmiah.....	14
2. Manfaat Institusi	14
3. Manfaat bagi Peneliti	15
<i>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</i>	16
A. TINJAUAN TENTANG <i>BURNOUT</i>	16
1. Pengertian <i>Burnout</i>	16
2. Indikator <i>Burnout</i>	17
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	18

B.	TINJAUAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI	21
1.	Pengertian Komitmen Organisasi.....	21
2.	Indikator Komitmen Organisasi.....	22
3.	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	24
C.	TINJAUAN TENTANG <i>JOB INSECURITY</i>	25
1.	Pengertian <i>Job Insecurity</i>	25
2.	Indikator <i>Job Insecurity</i>	26
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	26
D.	TINJAUAN TENTANG <i>TURNOVER INTENTION</i>	29
1.	Pengertian <i>Turnover intention</i>	29
2.	Indikator <i>Turnover intention</i>	30
3.	Faktor penyebab <i>Turnover intention</i>	31
4.	Dampak <i>Turnover intention</i>	34
E.	PENELITIAN TERDAHULU.....	35
F.	MAPPING TEORI	48
G.	KERANGKA TEORI.....	51
BAB III KERANGKA KONSEP		52
A.	KERANGKA KONSEP.....	52
B.	HIPOTESIS PENELITIAN	52
1.	Hipotesis Nul/Awal (H_0).....	52
2.	Hipotesis Alternatif (H_a).....	52
C.	DEFINISI OPERASIONAL DAN KRITERIA OBJEKTIF	55
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN		60
A.	JENIS PENELITIAN.....	60
B.	LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	60
C.	POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	60
1.	Populasi.....	60
2.	Sampel	60
D.	INSTRUMEN PENELITIAN	61

E. VALIDITAS DAN REABILITAS ALAT UKUR.....	63
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reabilitas	64
F. PENGUMPULAN DATA	65
G. PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA.....	66
1. Pengolahan Data	66
2. Analisis Data	67
3. Penyajian.....	68
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
A. GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASAR.....	69
B. HASIL PENELITIAN	71
1. Analisis Univariat.....	71
2. Analisis Bivariat.....	76
3. Analisis Multivariat	79
C. PEMBAHASAN	82
1. Pengaruh langsung <i>Burnout Syndrome</i> terhadap <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	82
2. Pengaruh langsung <i>Burnout Syndrome</i> terhadap <i>Komitmen Organisasi</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	86
3. Pengaruh langsung <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	90
4. Pengaruh langsung <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Komitmen Organisasi</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	95
5. Pengaruh langsung <i>Komitmen Organisasi</i> terhadap <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	95
6. Pengaruh tidak langsung <i>Burnout Syndrome</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Komitmen Organisasi</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	98
7. Pengaruh tidak langsung <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>Komitmen Organisasi</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	103
D. KETERBATASAN PENELITIAN.....	102

1. Keterbatasan dalam Pengumpulan Data Responden.....	102
2. Kejujuran Responden dalam Pengisian Kuesioner.....	103
3. Desain penelitian cross sectional	103
E. IMPLIKASI MANAJERIAL.....	103
<i>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</i>	<i>105</i>
A. KESIMPULAN.....	105
B. SARAN.....	105
<i>DAFTAR PUSTAKA.....</i>	<i>107</i>
<i>Lampiran 1. Kuesioner Penelitian</i>	<i>116</i>
<i>Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian</i>	<i>69</i>
<i>Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas</i>	<i>71</i>
<i>Lampiran 4. Surat Izin Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu</i>	<i>72</i>
<i>Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.....</i>	<i>73</i>
<i>Lampiran 6. Output Statistic Penelitian</i>	<i>74</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Turnover Rate Perawat di Rumah Sakit Universitas Hassanudin tahun 2021 – 2023	8
Tabel 2. Matriks Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3. Mapping Teori <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasi, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover intention</i>	48
Tabel 4. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	55
Tabel 5. Pemetaan Kuesioner pada Tiap Dimensi	62
Tabel 6. Hasil uji validitas kuesioner di RSPTN Udayana Tahun 2024	63
Tabel 7. Hasil uji reliabilitas kuesioner di RSPTN Udayana Tahun 2024	65
Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024	71
Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan <i>Burnout</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024	73
Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024	74
Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan <i>Job Insecurity</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024.....	75
Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024.....	76
Tabel 13. Pengaruh antara <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024.....	76
Tabel 14. Pengaruh antara <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024.....	77
Tabel 15. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024	78
Tabel 16. Hasil analisis pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024	79
Tabel 17. Hasil analisis pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2024	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian	9
Gambar 2 Kerangka Teori Penelitian	51
Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian	52
Gambar 4. Analisis Jalur antara <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasi, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover intention</i>	81

DAFTAR SINGKATAN

RS	: Rumah Sakit
Unhas	: Universitas Hasanuddin
SDM	: Sumber Daya Manusia
AC	: Affective Commitment
CC	: Continuance Commitment
NC	: Normative Commitment
JI	: Job Insecurity
E	: Exhaustion
C	: Cynicism
PI	: Profesional Inneficacy
TI	: Turnover Intention

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tujuan organisasi secara umum adalah untuk mewujudkan keinginan atau cita-cita seluruh anggota organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh modal yang tinggi, teknologi yang mutakhir atau visi dan misi yang jelas, namun diperlukan peran serta sumber daya manusia sebagai unsur primer dan unsur pengendali dalam proses tercapainya keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu masalah yang sering terjadi berkaitan dengan sumber daya manusia adalah *turnover*. *Turnover* merupakan bentuk kegiatan pengunduran diri atau proses meninggalkan suatu organisasi yang dilakukan oleh karyawan baik atas kehendak sendiri ataupun tidak (karena diwajibkan). Bentuk dari *turnover* dapat berupa pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau pemberhentian menjadi anggota organisasi (Coomber and Louise Barriball, 2007).

Teori sikap Fishbein dan Ajzen menyebutkan, proyeksi tunggal terbaik untuk melihat perilaku seseorang adalah dengan melihat ukuran niat dalam perilaku tertentu. Dalam hal ini, keputusan *turnover* akan dimulai dari adanya *turnover intention* terlebih dahulu. *Turnover intention* telah diakui sebagai prediktor adanya *turnover* aktual. Pengertian *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan niat seseorang untuk keluar dari organisasi seperti mencari pekerjaan baru di tempat lain dalam rentang waktu tertentu (Cohen, Blake and Goodman, 2016). Penyebab adanya sangat beragam diantara yakni faktor pekerjaan, gaji / kompensasi, lingkungan eksternal, komitmen organisasi, kondisi *burnout* atau *Job Insecurity* seseorang.

Rumah sakit merupakan tempat layanan kesehatan dengan beragam profesi serta kompetensi didalamnya. Salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada Rumah sakit adalah perawat. Perawat menjadi kelompok terbesar pekerja layanan kesehatan yang menyumbang 60% dari tenaga kesehatan secara global dan memberikan sekitar 90% dari layanan kesehatan primer (*World Health Organization*, 2020), namun angka *turnover* dikalangan perawat tergolong cukup tinggi yakni 19,7% perawat telah meninggalkan pekerjaannya setelah bekerja hanya selama 18 bulan (Adriaenssens, De Gucht and Maes, 2015). Apabila *turnover* ini terjadi dengan

intensitas yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan organisasi menjadi tidak stabil karena penurunan angka perawat berpengalaman yang sudah diberikan pelatihan, berpengalaman serta memiliki ketrampilan dan kemampuan penilaian klinis yang baik dan selanjutnya berpengaruh ke efektifitas, produktivitas serta kualitas layanan Rumah Sakit.

Jika pihak Rumah Sakit telah menemukan perawat pengganti, terdapat biaya yang perlu dikeluarkan yakni biaya rekrutmen, pelatihan serta proses integrasi ke dalam Rumah Sakit yang tidak sedikit (Pérez-Francisco et al., 2020; Kelly, Gee and Butler, 2021). Menurut data yang dikumpulkan NSI di Amerika tahun sejak tahun 2020, perkiraan biaya untuk setiap perawat yang keluar rata-rata sebesar \$52.350 dengan potensi kerugian sebesar hingga \$6.6 juta per rumah sakit per tahun, dengan asumsi tingkat *turnover* sebesar 22,5 % (Nursing Solutions Inc, 2022). Penilaian dari sisi psikologis pun melihat *turnover* memiliki dampak yang kurang baik terhadap kesejahteraan psikologis dan solidaritas dari perawat yang berdampak pada keinginan berpindah pada perawat lainnya. Risiko kekurangan staff perawat pun dapat timbul dari angka *turnover* yang tinggi sehingga bisa menimbulkan kelelahan yang dapat berujung pada kecelakaan kerja perawat maupun keselamatan pasien.

Peran perawat sebagai garis terdepan dan unsur vital dalam pelayanan rumah sakit mengharuskan perawat dapat beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi, memiliki stamina fisik, kondisi emosional serta konsentrasi yang baik agar tidak terjadi kekeliruan dalam melakukan perawatan. Jumlah pasien yang banyak, rutinitas kerja yang menumpuk, harus bertindak cepat dan tepat dalam melakukan pelayanan, beban kerja yang berlebihan yang diperparah oleh masalah yang mengakar seperti jam kerja yang tidak teratur, lembur "sukarela", pergantian shift dan kekurangan staf perawat rentan menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita keperawatan sebagai sebuah profesi, meningkatkan kecenderungan perawat tidak mampu beradaptasi pada situasi yang berlangsung terus menerus yang akan menimbulkan *burnout* (Rezaei et al., 2018; Ora et al., 2020; Kelly, Gee and Butler, 2021; Opotamutale, Rn and Lecturer, 2022).

Burnout syndrome merupakan respon atas stressor emosional dan interpersonal berkepanjangan di tempat kerja. *Burnout* merupakan perwujudan ketidakseimbangan antara kewajiban dengan upaya pemenuhan hak sehingga

terjadi degradasi nilai-nilai pribadi, martabat dan jiwa individu. World Health Organization (WHO) dalam International Classification of Diseases 11th revision (ICD-11) menyatakan *burnout* sebagai “fenomena pekerjaan” atau sindrom yang terjadi akibat stress kronis yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan pengakuan *burnout* sebagai masalah kesehatan yang serius. WHO pun memiliki rencana untuk melakukan pengembangan kesejahteraan mental di tempat kerja berdasarkan evidence based yang ada (World Health Organization, 2019). Meskipun beberapa penelitian terkait hubungan antara *burnout* dengan karakteristik personal atau demografis telah dilakukan, hasil secara konsisten telah menunjukkan bahwa variabel tempat kerja merupakan faktor pendorong utama terjadinya *burnout* (Maslach and Leiter, 2016).

Burnout memiliki konsekuensi terhadap kesehatan fisik dan mental perawat serta kualitas asuhan keperawatan. Gejala yang dapat timbul sehubungan dengan kesehatan fisik dan mental antara lain kecemasan, gangguan tidur (insomnia), sakit kepala, berkurangnya konsentrasi dan ingatan yang berakibat pada berbagai bentuk penarikan diri dari pekerjaan seperti angka absensi yang meningkat, timbul niat untuk keluar dari organisasi serta perilaku aktual *turnover* dapat timbul (Leiter and Maslach, 2009; Rudman et al., 2020).

Dalam sebuah studi tinjauan meta-analisis menyebutkan bahwa dari 113 studi yang diteliti, 11,23% perawat mengalami gejala *burnout* dengan nilai tinggi, hal ini menunjukkan sepersepuluh dari perawat di seluruh dunia menderita gejala *burnout* dengan nilai yang tinggi (Woo et al., 2020). Dalam sebuah studi longitudinal selama 10 tahun, sebanyak 15% perawat bersertifikasi baru menunjukkan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam tahun pertama (Brewer et al., 2012), dan hampir setengah dari perawat bersertifikasi baru meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu tiga tahun (Cho et al., 2012). Fakta ini tentu akan membuat kejadian *turnover* aktual tidak bisa dihindari dan berefek terhadap aspek sumber daya manusia di Rumah Sakit seperti kerja tim yang kurang maksimal, biaya terkait pergantian perawat yang tinggi dan lain lain. Kemudian penelitian lain di Swedia menunjukkan gejala *burnout* dilaporkan oleh 20% perawat yang baru lulus dalam tiga tahun pertama kehidupan profesional mereka sebagai perawat. Selain itu, di antara mereka yang mengalami gejala *burnout*, prevalensi niat untuk meninggalkan profesi adalah 52% setelah satu tahun, 54% setelah dua tahun, dan 47% setelah tiga tahun bekerja (Rudman,

Gustavsson and Hultell, 2014). Salah satu penelitian yang dilakukan di RSIA Andini Pekanbaru terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya *burnout*, namun area perawatan tempat perawat tersebut bekerja tidak berhubungan dengan kejadian *burnout* (Vuspyta, Irwan and Anita, 2021). Penelitian terkait gambaran *burnout* di RS Universitas Hasanuddin menyatakan bahwa seperlima perawat di RS Universitas Hasanuddin mengalami *burnout*. 29 perawat (20,0%) mengalami *personal burnout*, 20 perawat (13,8%) mengalami *work-related burnout* dan 21 perawat (14,4%) mengalami *patient-related burnout* (Ashari A., 2021).

Dalam beberapa literatur jurnal internasional yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terlihat terdapat perbedaan hasil penelitian terkait *burnout* dan *turnover intention* ini. Salah satunya adalah penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Grace R.W dkk (2019) di San Fransisco menunjukkan kondisi yang memprihatinkan, yakni tingginya tingkat *burnout* dan *turnover* pada tenaga dokter dan staf perawatan primer. Temuan ini mendukung pernyataan bahwa *burnout* dan keterlibatan karyawan yang rendah berkontribusi terhadap *turnover* di antara dokter perawatan primer (Willard-Grace et al., 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat oleh Kelly L.A dkk (2021) yang menunjukkan hasil serupa yakni, terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap *turnover* pada organisasi dengan peningkatan sebesar 12% pada perawat yang keluar setiap tahunnya (Kelly, Gee and Butler, 2021).

Namun hasil yang berbeda ditemukan di Korea oleh Back et al (2020), setelah pengambilan sampel sebanyak 606 perawat yang bekerja di rumah sakit umum di Seoul, penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention* perawat di Seoul (Back et al., 2020). Oleh karena adanya perbedaan hasil penelitian pada hasil tinjauan pustaka awal diatas serta pemahaman *turnover intention* berkaitan dengan *burnout*, aspek *burnout* penting untuk dapat mengurangi tingkat *turnover* aktual dan memungkinkan perencanaan strategi yang dapat diterapkan untuk mencegah hilangnya sumber daya manusia di masa depan. Penyebab lain tingginya tingkat *turnover* adalah rendahnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai individu yang terlibat secara maksimal dalam organisasi, termasuk penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan

bekerja keras untuk tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut (Bell and Sheridan, 2020). Komitmen organisasi secara singkat juga dapat diartikan sebagai keterkaitan emosional karyawan dengan organisasi, (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004).

Komitmen organisasi dapat ditunjukkan dengan memprioritaskan kewajiban serta tugas-tugasnya, apabila nilai – nilai yang dianut dalam organisasi telah sesuai dengan nilai yang dianutnya. Hal ini berefek terhadap kinerja, keaktifan, absensi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Mathis, 2010). Data absensi berhubungan dengan izin dan alpha yang diperoleh dari RS Universitas Hasanuddin menunjukkan bahwa adanya peningkatan rata-rata persentase absensi di setiap tahunnya. Rata – rata absensi perawat di RS Universitas Hasanuddin tahun 2021 adalah sebesar 10%, kemudian pada tahun 2022 terjadi peningkatan sebesar 7% yakni 17% dan pada tahun 2023 meningkat kembali menjadi 24%.

Selama beberapa dekade, anteseden dan tingkat *turnover* perawat telah dipelajari untuk memahami perilaku *turnover* secara mendalam serta membantu rumah sakit dalam mengurangi *turnover rate* yang terjadi. Hasil studi menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan anteseden penting dalam terjadinya *turnover* perawat (Parry, 2008). Meskipun kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap sebagai penentu utama dalam terjadinya *turnover*, sebuah studi meta-analisis oleh Griffeth et al. (2000) menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah prediktor *turnover intention* yang memiliki efek lebih tinggi apabila dibandingkan dengan kepuasan kerja. Temuan tersebut direplikasi oleh Ingersoll et al. (2002) dalam sampel perawat.

Penelitian terkait komitmen organisasi menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen perawat terhadap rumah sakit mereka, maka akan semakin kecil niat perawat tersebut untuk berpindah (Griffeth, Hom and Gaertner, 2000; Ingersoll et al., 2002). Seperti penelitian yang dilakukan di Portugis, hasil yang diperoleh adalah rendahnya niat untuk meninggalkan rumah sakit oleh para perawat dikarenakan hasil pengukuran terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai yang tinggi. Dalam penelitian tersebut juga menyebutkan adanya hubungan antara *turnover intention* dan faktor individu terhadap organisasi, seperti usia, kualifikasi akademik, hubungan kontraktual, kesempatan untuk pengembangan profesional, lingkungan kerja & kecukupan staf (Neves et al., 2022). Sejalan

dengan penelitian yang dilakukan di China dengan sampel 6673 perawat anak, hasil menunjukkan bahwa *turnover intention* pada perawat anak berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan dukungan keluarga (Yang and Chen, 2020). Peningkatan komitmen organisasi selain menurunkan kemungkinan *turnover*, juga akan meningkatkan efektivitas kerja dan keterlibatan kerja pada perawat, penurunan derajat kelelahan dan penurunan angka ketidakhadiran yang berefek pada peningkatan kepuasan, keamanan dan kualitas perawatan pasien (McCabe and Sambrook, 2013).

Job Insecurity merupakan salah satu keadaan psikologis individu yang merasa rasa cemas, terancam atau rentan akibat lingkungan kerja yang fluktuatif / tidak tetap. Peningkatan rasa tidak aman / rentan tersebut tentu mempengaruhi *turnover intention* tiap individu (De Witte, Vander Elst and De Cuyper, 2015). Perasaan rentan yang dirasakan oleh para perawat dapat timbul karena ketidakjelasan dalam karakteristik pekerjaan seperti modifikasi pekerjaan, masalah pekerjaan, pengurangan jam kerja atau adanya kemungkinan diberhentikan dari pekerjaan. Selain itu, *Job Insecurity* bukan hanya terkait dengan hilangnya pekerjaan, tetapi juga termasuk rasa takut kehilangan gaji, status dan promosi. Karyawan yang mengalami *Job Insecurity* akan sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karena secara alami karyawan akan mencari alternatif yang mendukung keamanan dan keberlangsungan karirnya. Hal ini didukung oleh Wicaksono (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *Job Insecurity* maka semakin besar pula perasaan tegang, cemas, khawatir dan stres yang tentunya mempengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi untuk mencari keamanan dan kenyamanan (Wicaksono, 2017).

Penelitian yang dilakukan di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H.Baharuddin Kasim Tanjung pada tahun 2019 dengan sampel 151 PNS dan 105 pegawai kontrak menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* (Yuhansyah, Akhmad Munawar Fuadi, 2019). Kemudian pada penelitian yang dilakukan di Kabupaten Badung, Bali pada 36 orang pegawai tetap dan 36 orang pegawai kontrak menunjukkan bahwa kejelasan status kepegawaian penting untuk diperhitungkan oleh suatu organisasi, hal ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk menurunkan *Job Insecurity* dan tentunya meningkatkan komitmen organisasi yang akan berefek pada peningkatan kinerja pegawai (Novi Indrayani, 2020). Penelitian oleh De Witte, Vander Elst and De

Cuyper pada tahun 2015 kepada 477 pegawai tetap dan tidak tetap dari berbagai sektor pekerjaan di Belgia pun menunjukkan hasil yang sama, bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dengan status kepegawaian (tetap dan tidak tetap) terbatas pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana pegawai tidak tetap memiliki tingkat *Job Insecurity* yang cenderung lebih tinggi (De Witte, Vander Elst and De Cuyper, 2015).

Rumah Sakit Universitas Hassanudin menerapkan sistem perjanjian kerja/kontrak pada perawat dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Sistem perjanjian kerja dengan sifat tidak tetap ini membuat *Job Insecurity* dalam diri perawat meningkat. Pada data hasil *turnover* aktual yang terjadi di Rumah Sakit Universitas Hassanudin terlihat bahwa sebesar 64,2% perawat meninggalkan Rumah Sakit Universitas Hassanudin karena lulus tes CPNS. Seperti yang kita ketahui, minat pendaftaran sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sangat tinggi, hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. PNS dianggap memiliki stabilitas pekerjaan yang tinggi dan jaminan keamanan pekerjaan yang relatif lebih baik dibandingkan dengan sektor swasta. Meskipun gaji PNS tidak selalu sebanding dengan sektor swasta, namun keberlanjutan gaji, tunjangan, dan berbagai fasilitas lainnya membuat menjadi PNS masih menarik. PNS juga mendapatkan berbagai fasilitas kesehatan dan pendidikan yang dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga. Menjadi PNS masih dianggap sebagai status sosial yang dihormati di masyarakat Indonesia. PNS sering dianggap sebagai pekerjaan yang prestisius dan dihormati, yang dapat meningkatkan status sosial dan pandangan masyarakat terhadap individu tersebut.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Universitas Hassanudin menunjukkan bahwa *turnover* rate cenderung fluktuatif di setiap tahunnya. Dibawah ini merupakan tabel terkait angka *turnover* rate perawat di Rumah Sakit Universitas Hassanudin dari tahun 2020-2022 :

Tabel 1. Data Turnover Rate Perawat di Rumah Sakit Universitas Hassanudin tahun 2021 – 2023

No	Turnover Rate Perawat Rumah Sakit Universitas Hassanudin tahun 2021 – 2023				Standar
	Periode Tahun	Jumlah Perawat	Perawat Keluar	%	
1.	2021	182	8	4,40	5-10 %
2.	2022	188	28	18,90	
3.	2023	191	22	11,05	

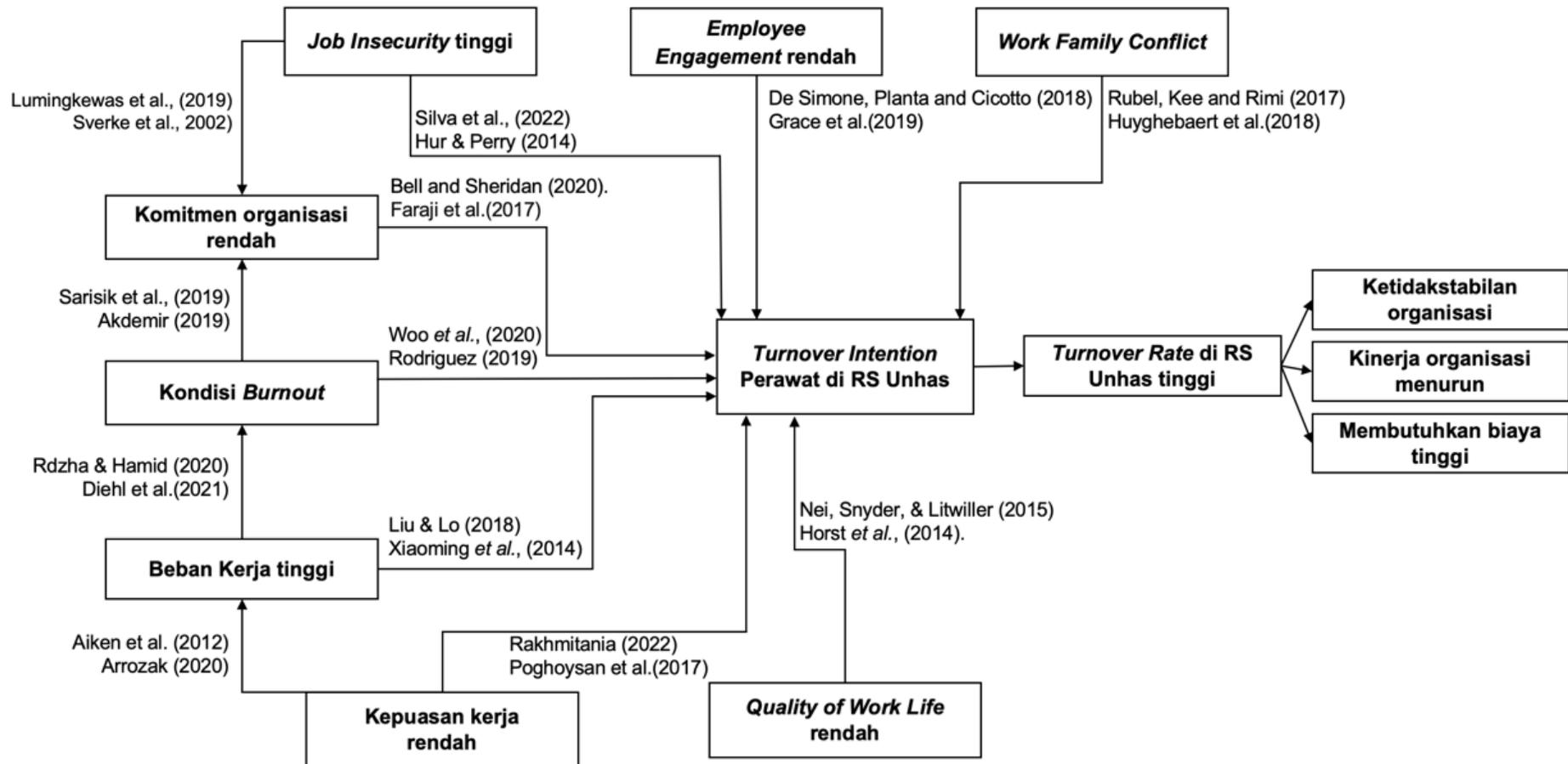
Sumber: data Rumah Sakit Universitas Hassanudin tahun 2021 - 2023

Melihat adanya masalah terkait *turnover* rate perawat di Rumah Sakit Hassanudin, peneliti berharap dapat melakukan analisis lebih jauh mengenai *variable burnout syndrome*, komitmen organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* agar kerugian – kerugian yang timbul akibat tingginya angka *turnover rate* tersebut dapat ditanggulangi sejak dini sehingga rumah sakit mampu meningkatkan produktivitas pelayanan.

B. KAJIAN MASALAH

Data *turnover* perawat di Rumah Sakit Unhas tahun 2021 – 2023 yang telah dijabarkan pada latar belakang menunjukkan adanya angka *turnover* yang cukup tinggi, terutama pada tahun 2022 yakni sebesar 18,09 % dan melewati batas normal *turnover* menurut Gillies (Gillies, 2000). *Turnover* sendiri dibedakan menurut sifatnya yakni *voluntary turnover* serta *involuntary turnover*. Dalam penelitian ini, kita akan berfokus pada *voluntary turnover* yakni bagaimana seorang individu memiliki keinginan meninggalkan organisasinya dengan kehendak sendiri bukan karena diwajibkan oleh pihak manapun (Mathis, 2010).

Keputusan *turnover* akan dimulai dari adanya *turnover intention* terlebih dahulu. *Turnover intention* telah diakui sebagai prediktor adanya *turnover* aktual, sehingga penelitian terkait *turnover intention* ini dapat menjadi acuan terhadap *voluntary turnover* aktual. Pengertian *Turnover intention* sendiri adalah kecenderungan niat seseorang untuk keluar dari organisasi (Cohen, Blake and Goodman, 2016). Beberapa penelitian menunjukkan faktor – faktor yang berkaitan dengan kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit yakni sebagai berikut:



Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian

Menurut data yang diperoleh di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, terjadi peningkatan angka absensi perawat dari tahun 2021 ke tahun 2022 sebanyak 7% dan dari 2022 ke 2023 sebanyak 8%, peningkatan angka absensi ini dapat dihubungkan dengan tingginya angka *turnover rate* di Rumah Sakit Universitas Hassanudin, salah satu efek dari tingginya angka *turnover* tersebut adalah terjadinya penurunan produktivitas kinerja yang dapat terlihat dari angka absensi yang meningkat. Angka absensi menunjukkan kurangnya loyalitas serta motivasi dalam melakukan tugas dan kewajiban sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi dan berhubungan dengan faktor komitmen organisasi. Selain itu dari data yang diperoleh menunjukkan rata-rata sebanyak 2 orang perawat tidak masuk kerja dengan keterangan alpha. Penurunan komitmen organisasi selain meningkatkan kemungkinan *turnover*, juga akan menurunkan efektivitas kerja dan keterlibatan kerja pada perawat yang berimbas pada kepuasan, keamanan dan kualitas perawatan pasien (McCabe and Sambrook, 2013). Komitmen organisasi menggambarkan bagaimana pandangan karyawan terhadap organisasi, keinginan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi serta keterikatan yang berlanjut disertai partisipasi aktif pada organisasi. **Komitmen organisasi** merupakan prediktor utama dari terjadinya ***turnover intention*** pada perawat (Parry, 2008). *Burnout syndrome* merupakan fenomena masa kini dikarenakan stressor emosional dan interpersonal berkepanjangan di tempat kerja. ***Burnout syndrome*** sendiri memiliki efek yang signifikan terhadap ***turnover intention*** yang dibuktikan melalui sebuah tinjauan meta-analisis yang menyatakan 11,23% perawat mengalami gejala *burnout* dengan nilai tinggi yang artinya sepersepuluh dari perawat di seluruh dunia menderita gejala *burnout* dengan nilai yang tinggi (Woo *et al.*, 2020). Kemudian survei sampel keperawatan nasional terbaru mengungkapkan bahwa 40% perawat yang meninggalkan posisinya menyebutkan *burnout* sebagai alasan dari *turnover* yang dilakukan. Kondisi *burnout* pada perawat dapat terjadi akibat kelelahan fisik dan psikologis dalam jangka waktu yang lama karena perawat merupakan unsur vital perawatan di rumah sakit. Tingkat burnout seseorang dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasinya. Seiring bertambahnya tingkat burnout, individu cenderung kehilangan rasa keterikatan dan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Mereka mungkin menjadi kurang peduli terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan mental karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar dapat mencegah tingkat burnout yang tinggi dan memastikan tingkat komitmen yang optimal dari anggotanya (Akdemir, 2019; Sarisik, 2019). Analisis faktor penyebab *burnout syndrome* dibedakan menjadi dua. Faktor yang pertama adalah sumber daya seperti kemampuan, otonomi, support sosial, kontrol, dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Faktor kedua yaitu kewajiban dalam pekerjaan seperti beban kerja yang terlalu tinggi dan adanya konflik pribadi. Beban kerja yang terlalu tinggi membuat seorang individu bekerja melebihi kemampuannya yang menyebabkan kurangnya waktu untuk beristirahat sehingga memicu terjadinya *burnout* (Maslach, 2001).

Tanggapan terkait beban kerja antara setiap individu tentu berbeda-beda, beban kerja yang berlebih akan memicu kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi psikosomatis seperti kepala pusing, gangguan pencernaan dan sulit mengontrol emosi. Desakan beban kerja yang tinggi membuat karyawan ingin keluar dari organisasi tersebut, yang berhubungan penyebab tingginya *turnover intention* (Robbins & Judge, 2013). Penelitian yang dilakukan Xiaoming et al (2014) pun memperoleh hasil yang sejalan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Xiaoming et al., 2014).

Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki arti penilaian karyawan yang puas terhadap lingkungan kerja, jenis pekerjaan serta hubungan sosial ditempat kerja atau pendek katanya perasaan senang terkait pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan pelaksanaan implementasi Standar Asuhan Keperawatan secara maksimal dan keadaan organisasi meliputi sarana prasarana, pendapatan, promosi dan kesesuaian jenis pekerjaan. Ketidakpuasan dapat terlihat apabila perawat memiliki niat untuk keluar dari organisasinya dan mencari pekerjaan lain dengan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Luthans (2006) menyatakan tingginya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap rendahnya angka *turnover* sehingga kinerja rumah sakit dapat ditingkatkan. Penelitian yang dilakukan oleh Yang & Chen (2020) di China juga menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Desakan beban kerja yang tinggi terhadap perawat, perasaan tidak nyaman atau lingkungan yang tidak baik akan meningkatkan stress kerja pada perawat sehingga memicu timbulnya *burnout* yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat tersebut (Yang and Chen, 2020). Hasil studi mengenai hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja perawat di Jerman oleh Diehl (2021) menunjukkan hubungan yang negatif signifikan. Rumah sakit yang memberikan penghargaan yang baik, team kerja yang baik serta komitmen pada organisasi meningkatkan kepuasan kerja ditengah kondisi *burnout* yang dialami (Diehl *et al.*, 2021).

Job Insecurity adalah penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang membuat dirinya merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Sora *et al.*, 2009). Apabila seorang perawat sedang mengalami kondisi psikologis terkait ***job insecurity***, dalam waktu singkat akan mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Individu yang mengalami *job insecurity* cenderung merasa kurang terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja, karena adanya ketidakpastian mengenai kelangsungan karir mereka. Perasaan ini dapat merangsang ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi, dan bahkan mempengaruhi kualitas kinerja, namun apabila kondisi ini terus berlanjut maka akan berimbas ke capaian kinerja dan ***turnover intention*** (Sverke, Hellgren and Na, 2002). *Turnover intention* muncul sebagai respon pemikiran dari *job insecurity* untuk mencari organisasi yang mampu memberi rasa aman, nyaman dan penerimaan yang baik di lingkungan kerja. Hal yang merugikan bagi Rumah Sakit adalah apabila perawat yang memutuskan untuk keluar adalah perawat berpengalaman dengan tingkat pendidikan serta pelatihan yang baik, situasi ini merupakan hal yang rasional karena setiap orang menginginkan kepastian, keamanan serta keberlanjutan karir yang baik (Rowntree, 2001). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz (2022), menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap munculnya *turnover intention* (Yilmaz *et al.*, 2022). Kondisi terkait *job insecurity* dapat di deteksi sejak awal dengan monitoring serta evaluasi terkait kinerja dan angka absensi perawat. Semakin dini Rumah Sakit mengetahui deteksi dini ini, maka penanganan dan perbaikan terkait *job insecurity* bisa dilakukan sebelum menimbulkan kerugian yang lebih tinggi berkaitan dengan produktifitas rumah sakit atau biaya biaya tambahan yang seharusnya tidak diperlukan.

Faktor lain yang berkaitan dengan *Turnover Intention* adalah *Quality Of Work Life*. Definisi *Quality Of Work Life* adalah persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan bebas bertumbuh sebagai manusia (Cascio, 2006). Penerapan *Quality Of Work Life* dapat meningkatkan komitmen, produktivitas karyawan dan derajat kesehatan karyawan (Horst *et al.*, 2014). Perawat yang dapat menikmati pekerjaannya dengan baik dinilai memiliki *Quality Of Work Life* yang tinggi, sedangkan perawat dengan pemenuhan kebutuhan cenderung kurang serta tidak bahagia terhadap pekerjaannya dinilai memiliki *Quality Of Work Life* yang rendah. *Quality Of Work Life* dapat menjadi alternatif pengelolaan sumber daya manusia terkait faktor retensi karyawan yang berpotensi/berpengalaman sehingga dapat mengurangi tingginya *Turnover Intention*.

Employee Engagement merupakan hubungan positif terkait rasa terlibat serta antusiasme berkaitan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki rasa terlibat akan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga memicu efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan penurunan angka absensi serta *Turnover Intention* pada karyawan (Schaufeli, Bakker and Salanova, 2006). Menurunnya *turnover intention* berkaitan dengan tingginya *employee engagement* dibuktikan pada penelitian yang dilakukan di Italia oleh De Simon (De Simone, Planta and Cicotto, 2018).

Faktor lainnya adalah *Work Family Conflict*. *Work Family Conflict* adalah konflik antar peran yang muncul karena ketidakseimbangan dari peran pada keluarga yang bertentangan dengan peran pada pekerjaan. Konflik ini membentuk dua arah yang berbeda yaitu gangguan di tempat kerja dengan keluarga (*work family conflict*) dan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family work conflict*) yang saling berhubungan. Contohnya adanya tekanan pada peran pekerjaan menyebabkan seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau membuat seseorang harus merubah rencana bersama keluarga demi peran pekerjaan tersebut. *Work family conflict* yang terjadi secara berkepanjangan dapat mengganggu pekerjaan serta berdampak pada meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Rubel, Kee and Rimi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Rubel *et al.* (2017) menerangkan tentang tingginya keinginan *turnover intention* diakibatkan oleh *work family conflict*. Syed (2018) pun memperoleh hasil yang sama, yakni *work family conflict* berpengaruh signifikan dengan keinginan berpindah (Rubel, Kee and Rimi, 2017; Syed *et al.*, 2018).

Penelitian tentang *burnout* mengalami perkembangan yang sangat pesat beberapa tahun terakhir ini, namun kaitan ***Burnout Syndrome***, **Komitmen Organisasi** dan ***Job Insecurity*** terhadap ***Turnover Intention*** pada perawat di rumah sakit, khususnya Rumah Sakit Universitas Hasanuddin masih kurang di eksplorasi, bagaimana pengelolaan tingkat stress kronis berkepanjangan dan kebingungan perawat berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang terus berubah serta komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap niat perawat untuk meninggalkan Rumah Sakit Universitas Hassanudin untuk mencari pekerjaan lainnya. Berdasarkan kajian masalah dan gambaran yang ada peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Universitas Hassanudin Makassar Tahun 2023.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan diatas, maka dirumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah ada pengaruh langsung *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
2. Apakah ada pengaruh langsung *Burnout Syndrome* terhadap Komitmen Organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
3. Apakah ada pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen Organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
4. Apakah ada pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
5. Apakah ada pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
6. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen Organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
7. Apakah ada pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Untuk melakukan analisis Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh langsung *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- b. Untuk menganalisis pengaruh langsung *Burnout Syndrome* terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- c. Menganalisis jalur yang paling efektif berkaitan dengan pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen Organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- d. Untuk menganalisis pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- e. Untuk menganalisis pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- f. Untuk menganalisis pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- g. Menganalisis jalur yang paling efektif berkaitan dengan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen Organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan intelektual, menjadi tambahan informasi kepada peneliti lain dan menjadi pengalaman yang amat bernilai dalam menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti terhadap permasalahan terkait Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.

2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sumber informasi Universitas Hasanuddin dan pimpinan rumah sakit dalam rangka penentuan arah kebijakan standar pelayanan yang dilakukan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Kemudian dapat menjadi bahan masukan bagi Program Studi Pascasarjana Magister Kesehatan Universitas Hasanuddin dalam dunia kesehatan dan peningkatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi Peneliti

Memperluas pemahaman dan pengetahuan saintifik tentang *Burnout Syndrome*, *Komitmen Organisasi*, *Job Insecurity* dan *Turnover intention* serta sebagai media pengembangan pribadi melalui penelitian lapangan. Selain itu dapat menjadi referensi dan informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan bagi peneliti maupun masyarakat umum.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TENTANG *BURNOUT*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout syndrome pertama kali dijelaskan oleh seorang psikolog bernama Herbert J. Freudenberger. Freudenberger (1974) menjelaskan istilah *burnout syndrome* melalui pengalamannya bersama para sukarelawan yang berkontribusi dalam sebuah klinik untuk pecandu obat – obatan terlarang. Freudenberger mencatat bahwa setelah beberapa tahun bekerja di klinik tersebut, baik dirinya maupun para beberapa sukarelawan mulai mengalami dampak negatif terkait motivasi, komitmen dan kesejahteraan psikologis karena stressor yang berkepanjangan, yang kini disebut dengan *burnout syndrome*. Tanda – tanda yang dirasakannya antara lain emosi tidak stabil, cepat marah, rentan menangis, apabila ada sedikit tekanan dipekerjaan akan cepat merasa frustrasi dan terbebani serta kemudahan untuk meluapkan emosi dalam bentuk berteriak (Herbert J. Freudenberger, 1974). Freudenberger (1974) mendeskripsikan *burnout* sebagai munculnya perasaan merasa gagal serta kehabisan tenaga karena adanya stressor yang berkepanjangan. Perspektif lain di ungkapkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang menjelaskan *burnout* sebagai “fenomena pekerjaan” dalam International Classification of Diseases 11th revision (ICD-11) yang muncul akibat ketidakmampuan mengelola stress kronis ditempat kerja (World Health Organization, 2020).

Schaufeli dan Buunk (2004) mendefinisikan *burnout syndrome* sebagai bagian dari kelelahan yang bisa tampak dari aspek fisik, perilaku, motivasi, aspek kognitif serta afektif yang dihasilkan dari tekanan dalam situasi pekerjaan dengan tuntutan emosional yang tinggi (Schaufeli and Buunk, 2004). Sedangkan menurut Maslach & Leiter (2016), *burnout syndrome* adalah sebuah sindrom psikologis yang mencakup berbagai dimensi yakni kelelahan, sinisme, dan penurunan profesionalitas diri. Sebagai bentuk respons terhadap kelelahan, karyawan cenderung mengembangkan sikap atau perilaku negatif terhadap pelanggan atau rekan kerja. Mereka menjadi kurang sabar dan kurang manusiawi. Ini dapat berdampak negatif pada hubungan mereka dengan pelanggan dan rekan kerja, serta berkontribusi pada kinerja pekerjaan yang buruk. Mereka merasa

gagal dalam memenuhi harapan mereka sendiri dan merasa tidak mampu untuk mengatasi stres pekerjaan yang mereka hadapi. Ini dapat mengakibatkan rendahnya penilaian terhadap diri mereka sendiri dan mengurangi motivasi untuk bekerja dengan baik (Maslach and Leiter, 2016).

2. Indikator *Burnout*

a. *Exhaustion*

Kelelahan merupakan salah satu dimensi interpersonal dari *burnout* dengan pengertian kondisi yang merasa terkuras baik secara emosional maupun fisik. Para pekerja mengalami kehabisan tenaga, yang mencakup aspek fisik dan emosional, sehingga mereka merasa kurang memiliki energi untuk menghadapi tugas sehari-hari atau berinteraksi dengan orang lain. Kelelahan ini juga ditandai dengan perasaan lelah berkepanjangan yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional. Ketika seseorang mengalami kelelahan, mereka cenderung berperilaku secara berlebihan, seperti merasa tidak mampu menyelesaikan masalah – masalah kecil dalam pekerjaan dan tetap merasa lelah meskipun sudah cukup beristirahat. Hal ini dapat mengganggu produktivitas dan kesejahteraan dari pekerja. Kelelahan juga berdampak pada kemampuan untuk memberikan pelayanan secara psikologis dan berinteraksi dengan orang lain. Mereka kehilangan semangat dalam menjalankan aktivitas, mencoba menghindari tugas yang memerlukan kontak dengan orang lain, dan merasa kurang memiliki energi untuk menjalankan aktivitas dengan baik (Maslach, 2001; Maslach and Leiter, 2016).

b. *Cynicism*

Cynicism / Sinisme adalah aspek yang mencakup respon negatif terhadap pekerjaan, dengan perilaku yang lebih cenderung acuh dan menjaga jarak dari lingkungan kerja. Pekerja yang mengalami sinisme sering kali cenderung menjauh dan tidak ingin terlibat secara aktif dalam tugas pekerjaan mereka. Sikap ini seringkali muncul sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berlebihan, di mana individu mencoba melindungi diri mereka dari potensi kekecewaan dengan mengembangkan pertahanan emosional. Namun, perlu diingat bahwa ada risiko bahwa sikap acuh ini dapat berkembang menjadi dehumanisasi, di mana individu

kehilangan empati dalam interaksi dengan orang lain. Perilaku negatif semacam ini dapat berdampak serius pada produktivitas kerja individu (Maslach, 2001; Maslach and Leiter, 2016)

c. *Profesional inefficacy*

Profesional inefficacy dalam konteks *burnout* merupakan salah satu aspek yang penting untuk dipahami. Dimensi ini mencakup penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di lingkungan kerja. Ketika pekerja mengalami profesional *inefficacy*, mereka mulai merasa semakin tidak mampu untuk menjalankan tugas-tugas dengan efisien dan efektif seperti yang biasa mereka lakukan. Ini tidak hanya berdampak pada kinerja mereka tetapi juga pada penilaian diri mereka sendiri (Xiaoming et al., 2014). Saat pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengalami penurunan rasa percaya diri. Mereka mulai meragukan kemampuan mereka sendiri dan merasa bahwa mereka tidak mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Lebih dari itu, pekerja yang mengalami profesional *inefficacy* juga mungkin merasa bahwa orang lain di tempat kerja mulai kehilangan kepercayaan pada kemampuan mereka & merasa terisolasi karena perasaan ketidakmampuan tersebut (Maslach, 2001; Maslach and Leiter, 2016)

3. Faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* terbagi menjadi aspek usaha individu, kondisi organisasional dan lingkungan kerja (Maslach, 2001) yakni sebagai berikut :

1. Usaha Individu

a. Berfikir positif

Berpikir positif dapat menjadi penyeimbang antara tekanan kerja dan dampak *burnout* (Schwarzer and Hallum, 2008). Selain mengurangi stres, berpikir positif juga dapat meningkatkan kualitas hidup dan menciptakan keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan kerja

b. Perilaku Kreatif

Memiliki pola pikir positif menghasilkan tindakan positif, yang pada akan memicu tingkat kreativitas yang lebih tinggi. Pemikiran kreatif dan

tindakan kreatif menjadikan individu lebih terfokus pada diri mereka sendiri atau pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat dengan lebih baik memusatkan perhatian pada tanggung jawab mereka (Bektas and Peresadko, 2013)

c. Tekad dan Kepatuhan

Semakin tinggi niat dan ketaatan mereka, semakin baik integrasi mereka di lingkungan kerja sehingga berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* (Allan, 2011)

2. Kondisi Organisasional

a. *Support of Workmates* (dukungan rekan kerja)

Dukungan rekan kerja memiliki peran krusial dalam mengurangi tingkat *burnout* di tempat kerja. Hubungan positif dan saling mendukung antara rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan menyenangkan, yang dapat mengurangi beban stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Tzeng, Su and Chen, 2023). Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja, baik secara emosional maupun sosial, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan, mengelola tekanan, dan mengurangi risiko terjadinya *burnout*. Dukungan sosial juga dapat memberikan sumber daya psikologis yang diperlukan, seperti rasa diterima dan dihargai, sehingga membantu karyawan dalam mengatasi ketegangan yang terkait dengan pekerjaan. Oleh karena itu, terjalinnya hubungan yang positif dan saling mendukung di antara rekan kerja dapat menjadi faktor pelindung yang signifikan terhadap risiko *burnout* di lingkungan kerja (Tzeng, Su and Chen, 2023).

b. *Managerial Support* (dukungan atasan)

Dukungan atasan atau managerial support memegang peran penting dalam mengurangi tingkat *burnout* di lingkungan kerja. Ketika atasan memberikan dukungan yang efektif, seperti memberikan umpan balik konstruktif, menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan memberikan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien, hal ini dapat membantu mengurangi tekanan dan stres kerja yang berkontribusi terhadap *burnout* (Qotimah,

Triharini and Wahyudi, 2022). Atasan yang mendukung juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung secara profesional. Dukungan ini dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan mengurangi risiko kelelahan emosional yang sering terkait dengan *burnout*. Oleh karena itu, terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dengan adanya dukungan yang nyata dapat berperan sebagai faktor kunci dalam mencegah dan mengelola *burnout* di tempat kerja (Qotimah, Triharini and Wahyudi, 2022).

c. *Organizational Atmosphere*

Budaya organisasi dan atmosfer kerja di suatu perusahaan dapat memainkan peran kunci dalam mempengaruhi tingkat *burnout* di kalangan karyawan. Sebuah budaya organisasi yang mendukung, mempromosikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memberikan nilai pada kesejahteraan karyawan, cenderung mengurangi risiko *burnout*. Atmosfer kerja yang positif, saling percaya, dan terbuka menciptakan kondisi di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan motivasi (Qotimah, Triharini and Wahyudi, 2022). Sebaliknya, budaya yang kompetitif, otoriter, atau tidak mendukung keseimbangan hidup dapat meningkatkan tekanan kerja dan berkontribusi pada *burnout*. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan atmosfer kerja yang inklusif dan mendukung dapat menjadi langkah strategis dalam pencegahan dan manajemen *burnout* di tempat kerja (Qotimah, Triharini and Wahyudi, 2022).

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan baik fisik maupun non fisik. Misalnya barang – barang yang ada di tempat kerja, hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama (Sentoso, 2001).

B. TINJAUAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep yang penting dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Steers, RM & Porter (2011) menyatakan komitmen organisasi merujuk pada situasi di mana anggota tim sepenuhnya setuju dengan visi, nilai-nilai, serta target organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasi tak sekadar terbatas pada status keanggotaan resmi, melainkan mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesediaannya untuk berusaha dengan gigih guna mencapai tujuan organisasi (Steers, RM dan Porter, 2011). Pandangan yang diungkapkan oleh Kinicki (2014) mengenai komitmen organisasi mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merujuk pada tingkat pemahaman dan keterkaitan seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Kinicki, 2014). Menurut Fred Luthans (2006), komitmen organisasi menggambarkan keinginan yang kuat untuk mempertahankan status sebagai bagian dari suatu organisasi, niat yang kuat untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan tujuan yang diinginkan serta keyakinan dan penerimaan nilai-nilai tertentu terkait tujuan organisasi (Fred Luthans, 2006). Pandangan yang dikemukakan oleh Meyer et al. mengenai komitmen organisasi menggambarkan komitmen ini sebagai ikatan emosional, suatu proses yang menentukan tingkat keterlibatan individu dalam organisasi yang juga mencakup dorongan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004). Khan dan Du berpendapat bahwa komitmen organisasi merujuk pada keadaan psikologis yang kompleks yang membantu membedakan serta menggambarkan hubungan yang dimiliki oleh individu dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, komitmen mencerminkan tingkat keterikatan, kepercayaan, dan identitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasi tidak hanya sekadar keadaan emosional, tetapi juga mengandung aspek pemikiran dan perilaku yang memberikan gambaran tentang sejauh mana individu berkomitmen terhadap tujuan, nilai dan proses organisasi (Khan and Du, 2014). Kesimpulan yang diambil dari pandangan beberapa ahli mengenai komitmen organisasi adalah gambaran tentang adanya hubungan yang erat antara individu dan organisasi dari tingkat antusiasme, loyalitas, dan partisipasi

aktif yang mendukung tujuan dan perkembangan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi tidak hanya sebatas pada status formal, melainkan juga melibatkan aspek emosional dan perilaku yang mendalam dari para anggota organisasi.

2. Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga jenis indikator “pola pikir” menggambarkan komitmen masing – masing individu terhadap organisasi menurut (Meyer, 2014), yaitu

a. *Affective commitment*

Pilihan para pekerja untuk terus berada di organisasi umumnya terkait perasaan emosional mereka terhadap organisasi tersebut. Hal ini terlihat dari bentuk rasa sayang dan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, serta memiliki tekad untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama (Bakhshi, Kumar and Rani, 2009). Komitmen afektif merupakan proses sikap di mana individu mempertimbangkan keselarasan antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi saat memikirkan keterkaitannya dengan organisasi. Tingkat keselarasan antara nilai individu dan organisasi secara langsung memengaruhi keinginan individu untuk tetap di organisasi. Oleh karena itu, individu dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung akan mempertahankan loyalitasnya terhadap organisasi karena mereka memiliki keinginan dari dalam dirinya untuk tetap berada di dalam organisasi terkait (Meyer et al., 2002).

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat biasanya merasakan kepuasan dalam organisasi, karena mereka memiliki dorongan internal untuk tetap terikat dengan organisasi. Inti dari jenis komitmen ini adalah "ingin untuk" dan perasaan emosional. Dalam konteks ini, individu merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi sehingga timbul rasa sayang pada organisasi (Saad et al., 2012; Irfan et al, 2016)

b. *Continuance commitment*

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat muncul karena adanya biaya dalam jumlah signifikan yang akan ditanggung apabila mereka

kehilangan pekerjaan. Komitmen berkelanjutan merupakan sikap di mana karyawan bersedia tetap bekerja di suatu organisasi karena telah berinvestasi secara pribadi dalam bentuk elemen-elemen yang tidak mudah dipindahkan, seperti hubungan yang erat dengan rekan kerja, perkembangan karir atau keterampilan kerja unik yang mereka peroleh selama bekerja. Hal ini juga termasuk lamanya masa kerja di organisasi tertentu dan manfaat lain yang mereka peroleh (Adekola, 2012).

Komponen kunci dari komitmen berkelanjutan adalah kesadaran individu mengenai adanya keterbatasan alternatif, sehingga mereka merasa perlu selalu menilai keuntungan dan kerugian jika memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Faktor ini berkembang sebagai respons terhadap tindakan atau kejadian tertentu yang dapat meningkatkan kerugian jika mereka memutuskan untuk pergi. Faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu investasi dan alternatif (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004; Khan and Du, 2014). Investasi mencakup hal-hal berharga yang telah ditanamkan, seperti uang, waktu, dan usaha, serta potensi hilangnya peluang yang ada. Sedangkan alternatif mencakup opsi untuk beralih ke organisasi lain. Individu mungkin merasa terdorong untuk tetap bekerja di posisi mereka saat ini karena mereka merasa tidak memiliki harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang sebanding di tempat lain atau merasa akan kehilangan manfaat jika mereka tidak mendapatkan kondisi yang sama atau bahkan lebih baik di organisasi lain (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004; Khan and Du, 2014).

c. *Normative commitment*

Komitmen normatif adalah bentuk komitmen yang didasari oleh tanggung jawab moral serta perasaan berupa "kewajiban" yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004; Khan and Du, 2014). Sebagai contoh, suatu organisasi telah berinvestasi waktu serta biaya dalam pelatihan seorang individu, hal tersebut menimbulkan rasa tanggung jawab dari individu untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya dan tetap setia pada organisasi sebagai "pembayaran" atas investasi yang telah organisasi diberikan.

Komitmen normatif timbul karena individu merasa bertanggung jawab untuk menjadi bagian dari suatu organisasi tertentu (Bhatti, 2011). Persepsi karyawan mengenai tanggung jawab mereka terhadap tempat kerja juga termasuk dalam konsep komitmen normatif. Jika suatu organisasi menunjukkan loyalitas kepada karyawan, hal ini akan sejalan dengan komitmen normatif yang dimiliki karyawan (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004; Khan and Du, 2014).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut pandangan Steers, terdapat tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap komitmen seorang karyawan. Faktor-faktor ini mencakup:

a. Faktor Personal

Faktor ini mencakup aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan, termasuk lamanya masa jabatan mereka di dalam organisasi serta variasi kebutuhan dan keinginan yang dapat berbeda – beda antar individu. Misalnya, karyawan yang telah lama bekerja dalam organisasi mungkin memiliki komitmen yang lebih tinggi karena mereka telah memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi. Selain itu, perbedaan kebutuhan dan keinginan dari setiap individu terkait dengan pekerjaan dan organisasi, juga dapat mempengaruhi tingkat komitmennya.

b. Faktor Pekerjaan

Faktor ini berfokus pada karakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan. Ini mencakup identifikasi tugas yang diberikan serta peluang untuk berinteraksi dengan rekan-rekannya. Misalnya, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selain itu, kesempatan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja juga dapat memengaruhi rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

c. Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman kerja masa lalu yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman positif dalam bekerja dengan organisasi

sebelumnya atau melihat rekan kerja yang memiliki komitmen tinggi dapat mempengaruhi sikap dan komitmen karyawan terhadap organisasi saat ini. Secara keseluruhan, tiga faktor ini berperan dalam membentuk dan memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam mengelola komitmen karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan komitmen yang positif.

C. TINJAUAN TENTANG *JOB INSECURITY*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Masalah *Job Insecurity* kini menjelma menjadi isu yang mempengaruhi berbagai lapisan pekerja. Pemahaman terkait *Job Insecurity* ini pun memiliki variasi dalam berbagai literatur. Menurut Rowntree (2005), istilah *Job Insecurity* merujuk pada situasi di mana seseorang merasakan rasa takut pada kemungkinan kehilangan pekerjaan atau penurunan posisi, disertai dengan berbagai ancaman lain terkait stabilitas pekerjaan yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis serta tingkat kepuasannya dalam bekerja (Rowntree, 2005). Elst et al. (2016) menggambarkan *Job Insecurity* sebagai pengalaman subjektif yang memunculkan rasa akan hilangnya pekerjaan di masa depan (Elst et al., 2016).

Pendapat Zheng et al (2014) mengenai *Job Insecurity* pun menyatakan hal yang sama, yakni *Job Insecurity* bukan hanya tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan namun juga terkait penilaian subjektif individu mengenai risiko potensial kehilangan pekerjaan serta menurunnya keyakinan terhadap stabilitas pekerjaan di masa depan (Zheng et al., 2014) Literatur lain menyebutkan, *Job Insecurity* merujuk pada "perasaan tidak berdaya" seorang karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaan yang diinginkan dan situasi pekerjaan yang berisiko (De Witte, Vander Elst and De Cuyper, 2015)

Hellgren et al., (2006) juga mengungkapkan bahwa *Job Insecurity* merupakan persepsi seorang karyawan terhadap kemungkinan risiko keberlangsungan pekerjaannya. Tidak hanya terkait tentang kemungkinan risiko tersebut, beberapa ahli menyatakan bahwa *Job Insecurity* berkaitan dengan aspek-aspek didalam suatu pekerjaan itu sendiri seperti diberhentikan

sementara waktu dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir (Hellgren, 2006)

Dalam rangkaian pandangan yang beragam diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Insecurity* mengacu pada keadaan di mana individu merasakan kekhawatiran terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan atau penurunan posisi, dibarengi dengan ancaman lain terhadap stabilitas pekerjaan yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan tingkat kepuasan kerja. Pemahaman ini juga mencakup pengalaman subjektif individu terhadap risiko potensial kehilangan pekerjaan di masa mendatang serta perasaan tidak berdaya dalam menjaga stabilitas pekerjaan tersebut. Hellgren et al., (2006) membagi *Job Insecurity* menjadi dua dimensi yaitu, *Job Insecurity* kualitatif dan *Job Insecurity* kuantitatif (Hellgren, 2006)

2. Indikator *Job Insecurity*

Dalam penelitiannya, Hellgren et al., (2006) mengidentifikasi dua indikator dalam *Job Insecurity*, yakni:

a. *Job Insecurity* Kuantitatif

Job Insecurity Kuantitatif sejalan dengan pandangan umum terkait *Job Insecurity*, yakni mencakup kekhawatiran terhadap kemungkinan hilangnya pekerjaan itu sendiri atau aspek-aspek yang berkaitan dengan kelangsungan pekerjaan di masa mendatang (Hellgren, 2006).

b. *Job Insecurity* Kualitatif

Job Insecurity kualitatif merupakan situasi yang mengarah pada ancaman terkait potensi penurunan mutu dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup memburuknya kondisi kerja, limitasi potensi pengembangan karir serta penurunan status atau honor dalam pekerjaan (Hellgren, 2006).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Studi yang dilakukan oleh Ashford et al (2014) dan Greenhalgh (2018) merinci empat faktor fundamental yang memicu munculnya *Job Insecurity* pada karyawan (Ashford et al., 2014; Greenhalgh, 2018). Faktor-faktor tersebut di rinci sebagai berikut:

a. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran merujuk pada ketidaksesuaian antara tuntutan dan ekspektasi peran karyawan dalam lingkungan organisasi. Dalam konteks ini, individu mungkin dihadapkan pada ketidaksesuaian antara tugas yang harus dilakukan dan ekspektasi yang dikomunikasikan di dalam organisasi. Konflik jenis ini dapat menciptakan keraguan terkait penilaian kinerja dan konflik ekspektasi yang dapat memicu timbulnya *Job Insecurity*.

b. Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Ambiguitas peran berkaitan dengan kurangnya pemahaman yang jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan seseorang. Dalam situasi ini, ambiguitas muncul ketika individu tidak memiliki gagasan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana tugas-tugas yang diberikan harus dijalankan. Kurangnya panduan dan informasi yang spesifik dapat merangsang perasaan tidak aman / insecure berkaitan dengan kelangsungan pekerjaan.

c. Perubahan Organisasi (*Organizational Change*)

Perubahan organisasi mengacu pada peristiwa-peristiwa seperti merger bisnis, perampingan, restrukturisasi organisasi, adopsi teknologi baru, serta perubahan manajemen. Perasaan ketidakpastian timbul saat individu dihadapkan pada perubahan besar yang mempengaruhi dinamika kerja, interaksi sosial, dan kebijakan organisasi. Situasi ini sering kali menciptakan rasa ketidakstabilan karena karyawan merasa tidak memiliki kendali terhadap arah perubahan dan dampaknya terhadap pekerjaan mereka.

d. *Locus of Control*

Konsep locus of control berkaitan dengan persepsi individu mengenai sejauh mana mereka memiliki kendali atas peristiwa – peristiwa dalam hidupnya. Apabila seseorang memiliki *locus of control* yang eksternal, artinya ia cenderung percaya bahwa faktor atau peluang eksternal lah yang menentukan hasil dan usaha dari tindakannya. Dalam konteks *Job Insecurity*, individu dengan locus of control yang eksternal mungkin cenderung merasa bahwa nasib mereka di tempat kerja tidak dapat dikendalikan oleh usaha dan kemampuan individu, melainkan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka.

Hellgren et al. (2006) dalam studinya memaparkan telah mengemukakan beberapa faktor yang menjadi penentu penting dalam munculnya perasaan *Job Insecurity* (Hellgren, 2006) Penjelasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor ini adalah sebagai berikut:

a. Usia

Usia karyawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat *Job Insecurity*. Karyawan yang berada di usia yang lebih tua mungkin kesulitan dalam mencari/mendapatkan pekerjaan baru. Hal ini disebabkan oleh persepsi umum terkait usia seseorang berpengaruh terhadap tingkat adaptabilitas, kemampuan belajar, dan keterampilan yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang selalu berubah dan berkembang. Akibatnya, karyawan yang lebih tua mungkin merasa lebih bergantung pada pekerjaan saat ini, dan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka mungkin meningkat.

b. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga memiliki pengaruh terhadap tingkat *Job Insecurity*. Studi menunjukkan bahwa laki-laki lebih cenderung mengalami perasaan tersebut dibandingkan perempuan. Laki-laki mungkin lebih terpengaruh oleh ekspektasi tradisional untuk menjadi "tulang punggung keluarga," yang dapat memunculkan kekhawatiran mengenai pemenuhan peran ini dalam situasi pekerjaan yang tidak menentu.

c. Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi karyawan juga berperan dalam membentuk tingkat *Job Insecurity*. Pekerjaan dengan status rendah sering kali berhubungan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih rendah. Karyawan dalam posisi ini mungkin memiliki sedikit alternatif pekerjaan lain yang dapat mereka pilih. Ini mengarah pada perasaan ketidakamanan, di mana mereka mungkin merasa bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas pekerjaan mereka dan lebih rentan terhadap perubahan yang tidak diinginkan.

d. Jenis Kontrak Karyawan

Jenis kontrak kerja yang dimiliki karyawan pun memiliki peran dengan adanya persepsi *Job Insecurity* pada masing-masing individu. Karyawan

dengan kontrak penuh waktu atau kontrak permanen cenderung memiliki tingkat *Job Insecurity* yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh adanya jaminan stabilitas pekerjaan yang lebih besar serta hak-hak yang lebih terjamin dalam kontrak tersebut yang memunculkan manfaat keamanan yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan kontrak sementara atau paruh waktu mungkin merasa lebih tidak aman karena mereka memiliki keterbatasan dalam hal keamanan dan perlindungan kerja.

e. Dukungan Sosial

Faktor dukungan sosial juga memiliki peranan yang signifikan terkait *Job Insecurity* seorang individu. Dukungan sosial dapat datang dari berbagai aspek seperti keluarga, pasangan, teman, serta rekan kerja. Adanya dukungan sosial, memberikan ruang bagi pekerja untuk membicarakan kekhawatiran mereka, berbagi pengalaman, dan mendapatkan saran serta nasihat yang berguna. Dukungan sosial ini mampu mengurangi perasaan keterasingan, yang sering dikaitkan pada individu dengan *Job Insecurity*.

Memahami kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* akan membantu pengelolaan serta mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul. Pengelolaan *Job Insecurity* memerlukan pendekatan yang holistik, termasuk strategi yang mendukung pengembangan keterampilan, penciptaan lingkungan kerja yang adil, serta pemberian dukungan sosial yang memadai

D. TINJAUAN TENTANG *TURNOVER INTENTION*

1. Pengertian *Turnover intention*

Mobley (2011), seorang ahli dalam manajemen sumber daya manusia, mengemukakan definisi *turnover* sebagai saat individu meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Pergantian karyawan dalam konteks suatu organisasi adalah fenomena yang sangat penting. Menurut Mobley dkk, "keinginan" untuk berpindah kerja atau "intention to quit" merujuk pada kecenderungan atau niat aktual karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atau beralih ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Terlepas dari beberapa dampak positif yang mungkin terjadi dalam situasi *turnover* karyawan, sebagian besar dari *turnover* karyawan ini sebenarnya membawa dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, baik dari segi

pemborosan anggaran dan waktu maupun dalam hal kehilangan peluang yang ada (Mobley, 2011). Sedangkan Cohen dkk. berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan niat seseorang untuk keluar dari organisasi seperti mencari pekerjaan baru di tempat lain dalam rentang waktu tertentu (Cohen, Blake and Goodman, 2016).

Jacobs dan Roodt memberikan pandangan lain mengenai *turnover intention*, yakni sebagai pikiran yang terjadi pada tingkat personal, di mana individu mempertimbangkan apakah mereka ingin melanjutkan pekerjaan yang mereka lakukan atau mencari peluang lain (Jacobs, E. & Roodt, 2008). Hal ini juga dipaparkan oleh Lum dalam penelitiannya yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai dorongan pribadi untuk meninggalkan organisasi dimana individu ini juga melakukan evaluasi terhadap posisi mereka berdasarkan tingkat ketidakpuasan yang mungkin memengaruhi keputusan mereka untuk pergi dan mencari pekerjaan baru di tempat lain di luar perusahaan (Lum, 2018). Turnover dapat dibedakan menurut sifatnya yakni *voluntary turnover* serta *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* berkaitan dengan bagaimana seorang individu memiliki keinginan meninggalkan organisasinya dengan kehendak sendiri bukan karena diwajibkan oleh pihak manapun. *Voluntary turnover* ini dapat terjadi karena ketidaksesuaian beban pekerjaan, ketidaksesuaian penghasilan maupun alasan – alasan pribadi lainnya. Sedangkan *involuntary turnover* terjadi karena seorang karyawan diberhentikan akibat suatu alasan oleh organisasi. Alasan – alasan tersebut antara lain melakukan kesalahan atau pelanggaran berat berkaitan dengan aturan yang ada di organisasi, kemampuan serta prestasi kerja yang kurang baik atau ditahan oleh pihak berwajib (Mathis, 2010).

2. Indikator *Turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lum pada tahun 2018, adanya kemauan / niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan faktor yang paling kuat berkaitan dengan perilaku *turnover* aktual, hal ini dapat diidentifikasi melalui tiga indikator berikut:

a. Pertimbangan berpindah tempat kerja

Seseorang mungkin merasa tertarik untuk mencari peluang pekerjaan di organisasi lain dalam bidang yang serupa jika mereka yakin bahwa organisasi tersebut dapat memberikan manfaat yang lebih besar dibandingkan dengan tempat mereka bekerja saat ini. Biasanya pertimbangan ini akan muncul apabila posisi baru tersebut sesuai dengan keahlian yang dimiliki individu. Contoh yang terkait hal tersebut, misalnya seorang perawat berniat untuk pindah dari pekerjaannya saat ini karena pada Rumah Sakit lain memberikan gaji / fasilitas yang lebih baik

b. Pertimbangan berpindah bidang profesi

Seseorang yang merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak memberikan perkembangan yang memadai mungkin ingin beralih pada bidang yang berbeda dalam organisasi yang berbeda tanpa perlu mempelajari atau memperoleh keterampilan baru. Misalnya, seorang perawat merasa sudah meraih seluruh potensinya pada bidang keperawatan dan ingin beralih pada bidang manajemen keperawatan.

c. Pertimbangan terkait faktor – faktor lain

Dalam beberapa situasi, individu akan memiliki niatan meninggalkan pekerjaan karena alasan – alasan yang tidak berkaitan dengan profesi atau organisasi itu sendiri. Misalnya seorang perawat ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini karena adanya keperluan pribadi seperti ingin melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi. Dalam beberapa kasus pun dapat terjadi, perawat meninggalkan pekerjaannya berkaitan dengan adanya konflik internal dengan lingkungan kerja.

3. Faktor penyebab *Turnover Intention*

Mobley memaparkan terkait faktor – faktor yang menyebabkan *turnover intention* yakni sebagai berikut:

a. Faktor personal

a) Usia

Individu dengan usia yang lebih muda memiliki kecenderungan *turnover* yang lebih tinggi. Ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa individu yang

lebih muda seringkali mencari pengalaman baru, peluang pertumbuhan, atau perubahan karier

b) Masa Kerja

Faktor ini berkaitan dengan berapa lama seseorang telah bekerja dalam suatu organisasi. Mobley menemukan bahwa individu dengan masa kerja yang lebih rendah memiliki kecenderungan *turnover* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keterikatan atau kurangnya ikatan emosional pada organisasi tersebut.

c) Jenis Kelamin

Perempuan memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibanding laki-laki karena pengaruh faktor-faktor sosial dan perbedaan dalam preferensi karier. Sebagai contoh, perempuan cenderung memutuskan untuk berpindah kerja berkaitan dengan alasan tanggung jawab keluarga

d) Kepribadian

Individu dengan karakteristik "*high achiever*" secara langsung dapat dikenali dengan tingginya rasa percaya diri, prestasi yang mencolok, serta tingkat kemandirian yang tinggi. Mobley menemukan bahwa orang-orang yang memiliki tipe kepribadian semacam ini seringkali memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi. Orang-orang dengan kepribadian "*high achiever*" sering mencari situasi di mana mereka dapat terus tumbuh dan meraih prestasi yang semakin tinggi.

b. Faktor Organisasional

a) Gaji

Gaji merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau mencari pekerjaan baru. Karyawan tentu ingin merasa dihargai dan apabila gaji yang diberikan adil, maka dapat menjadi faktor retensi karyawan untuk tidak mencari pekerjaan baru

b) Promosi

Peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi adalah motivator sebagian besar karyawan. Organisasi dengan pengembangan karir

yang jelas akan menurunkan kecendrungan niat untuk berpindah dari seorang karyawan.

c) *Leadership* / Supervisi atasan

Pemimpin dengan pola pikir efektif, memberi dukungan serta arah yang jelas dan terus berusaha membangun lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif terhadap kepuasan dan motivasi karyawan untuk tetap berada di organisasi.

d) Hubungan Rekan Kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja adalah faktor penting yang berpengaruh terhadap karyawan untuk tetap berada di organisasi. Hubungan yang memuaskan dengan rekan kerja akan menambah niat untuk tetap berada di organisasi.

c. Faktor pekerjaan

Menurut Mobley, terdapat faktor-faktor pekerjaan yang memegang peranan penting berkaitan dengan *turnover intention* karyawan. Ini mencakup tingkat kepuasan kerja yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka, beban kerja, persepsi diri terkait tugas dan kemampuan dan strategi mengatasi stres di lingkungan. Semua faktor ini menyoroti pentingnya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memadai serta merancang strategi retensi untuk memaksimalkan kepuasan karyawan serta meminimalkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Mobley, 2011)

d. Faktor Lingkungan Eksternal

Faktor-faktor dari lingkungan eksternal yang dimaksud adalah kondisi ekonomi serta ekspektasi terkait peluang pekerjaan lain. Kondisi ekonomi dapat berpengaruh terhadap banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketika situasi ekonomi berjalan baik, individu cenderung memiliki kesempatan untuk mencari peluang pekerjaan lain. Kemudian terkait harapan atau ekspektasi individu terkait dengan kemungkinan menemukan peluang pekerjaan yang lebih menguntungkan, jika seseorang yakin bahwa ada peluang yang lebih baik di luar sana, maka mereka mungkin akan cenderung untuk mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan (Mobley, 2011).

4. Dampak *Turnover Intention*

Labrague et al pada tahun 2018 menjabarkan konsekuensi dari pergantian karyawan terhadap organisasi melibatkan beberapa aspek terkait dampak *Turnover intention* (Labrague et al., 2018). Dijabarkan dibawah ini :

a. Biaya Perekrutan Karyawan

Ini mencakup pengeluaran yang terkait dengan proses seleksi dan wawancara calon karyawan

b. Biaya Pelatihan

Ini mencakup upaya dan sumber daya yang diinvestasikan oleh departemen sumber daya manusia dan tim pelatihan untuk mempersiapkan karyawan yang baru.

c. Performa Awal Karyawan Baru

Terdapat biaya yang terkait dengan hasil awal yang mungkin kurang optimal dari karyawan baru, termasuk produktivitas yang kemungkinan lebih rendah daripada rekan-rekan yang telah lama bekerja dalam organisasi tersebut.

d. Peningkatan Tingkat Kecelakaan

Karyawan yang baru seringkali memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi, seiring dengan beradaptasi mereka terhadap lingkungan kerja dan prosedur keselamatan.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Vuspyta dkk, 2021	Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian <i>Burnout</i> Perawat di RSIA Andini, Pekan Baru	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, stress kerja dan area perawatan terhadap <i>burnout</i> .	Beban kerja, stress kerja dan area perawatan terhadap <i>burnout</i> .	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dan stress kerja dengan kejadian <i>burnout</i> , sedangkan tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian <i>burnout</i> perawat.	Penggunaan variable <i>burnout</i> dalam penelitian	Peneliti terdahulu menggunakan <i>burnout</i> sebagai variabel dependen, namun dalam penelitian ini dijadikan variabel independen dengan penambahan variabel independent lainnya yakni <i>Job Insecurity</i> dan variabel intervening yakni komitmen organisasi

2	Norful A.A dkk, 2023	Emergency Nursing Workforce, <i>Burnout</i> , and Job Turnover in the United States: A National Sample Survey Analysis	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat <i>burnout</i> perawat IGD dibandingkan dengan perawat lainnya serta faktor-faktor yang meningkatkan <i>turnover</i> rateradi perawat IGD	Lingkungan kerja, <i>burnout</i> , <i>turnover rate</i>	Metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	Tidak ada perbedaan yang signifikan pada <i>burnout</i> perawat IGD dengan perawat lainnya dan alasan <i>turnover rate</i> oleh perawat IGD secara signifikan lebih tinggi daripada perawat lain dikarenakan jumlah staf yang tidak mencukupi, tuntutan beban kerja yang tinggi, jumlah pasien yang banyak, pembayaran yang lebih baik ditempat lain, jenjang karir / promosi serta	Penggunaan variable <i>burnout</i> dalam penelitian	Peneliti terdahulu menggunakan metode kualitatif yang ingin mencari tingkat <i>burnout</i> serta faktor-faktor penyebab <i>turnover rate</i> aktual, sedangkan dalam penelitian ini, menggunakan desain kuantitatif yang mencari hubungan kausal <i>burnout</i> , komitmen organisasi dan <i>Job Insecurity</i> dengan <i>turnover intention</i> .
---	----------------------	--	---	---	--	---	---	--

						jarak perjalanan ke tempat kerja		
3	Rudman A dkk, 2020	Consequences of early career nurse <i>burnout</i> . A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari stress di awal karir keperawatan dan efeknya dimasa mendatang serta program – program pencegahan yang bisa dilakukan	<i>Burnout</i> pada awal karir keperawatan	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian analitik dengan pendekatan cohort longitudinal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyak hal terkait fungsi kognitif, gejala depresi dan insomnia disebabkan oleh stres yang berlebihan atau kronis pada awal karir keperawatan sehingga upaya pencegahan sebaiknya diperkenalkan sejak dini (misalnya sebagai bagian dari pendidikan keperawatan	Penggunaan variable <i>burnout</i> dalam penelitian	Peneliti terdahulu menggunakan metode cohort longitudinal, sedangkan dalam penelitian ini, menggunakan desain cross sectional.
4	Bruynee I A dkk, 2023	Association of <i>burnout</i> and intention-to-	Penelitian ini bertujuan untuk	Lingkungan kerja, <i>burnout</i>	Metode penelitian kuantitatif.	Perawat ICU di Belgia berisiko tinggi	Penggunaan <i>turnover intention</i>	Peneliti terdahulu menggunakan <i>burnout</i> sebagai

		leave the profession with work environment: A nationwide cross-sectional study among Belgian intensive care nurses after two years of pandemic	mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan <i>burnout</i> dan <i>turnover intention</i>	dan <i>turnover intention</i>	Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	mengalami <i>burnout</i> dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan profesinya lebih tinggi dibandingkan dengan data sebelum pandemi, serta terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja yang baik dengan rendahnya tingkat <i>burnout</i> serta <i>turnover intention</i> .	sebagai variabel dependent.	variabel dependen sedangkan pada penelitian ini, variabel <i>burnout</i> akan menjadi variabel independen dengan tambahan 1 variabel independent dan 1 variabel intervening.
5	Back C.Y dkk, 2020	Mediating Effects of <i>Burnout</i> in the Association Between Emotional	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan emosional	Hubungan emosional antar perawat, <i>turnover</i>	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan emosional antar perawat	Penggunaan variabel <i>turnover intention</i> sebagai	Peneliti terdahulu menggunakan <i>burnout</i> sebagai variabel intervening, sedangkan pada

		Labor and Turnover intention in Korean Clinical Nurses	antar perawat terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening	intention & burnout	digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	terhadap turnover intention, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout perawat terhadap turnover intention dan terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan emosional antar perawat terhadap turnover intention yang dimediasi oleh burnout.	variabel dependent	penelitian ini, burnout digunakan sebagai variabel independent dengan penambahan variabel independent dan variabel intervening.
6	Bogar R dkk, 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja	Beban kerja, turnover intention dan komitmen organisasional	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang	Terdapat pengaruh negatif tidak signifikan beban kerja terhadap turnover	Penggunaan variabel turnover intention sebagai variabel	Penelitian ini akan dilakukan pada bidang perumah sakitan, yang sebelumnya dilakukan pada

		<i>intention</i> pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado	terhadap <i>turnover intention</i> dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening		digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	<i>intention</i> , terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh negatif tidak signifikan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .	dependen serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	bidang finance dengan penambahan variabel independent <i>burnout syndrome</i> dan <i>Job Insecurity</i>
7	Bell & Sheridan, 2020	How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi, <i>burnout</i> dan kepuasan kerja terhadap niat	Komitmen organisasi, <i>burnout</i> , kepuasan kerja dan niat untuk tetap bertahan pada bidang keperawatan.	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian	Terdapat pengaruh positif signifikan <i>burnout</i> , komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap niat bertahan pada bidang keperawatan,	Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel penelitian	Pada penelitian sebelumnya, variabel dependent yang digunakan adalah niat untuk tetap bertahan dalam bidang keperawatan, sedangkan pada penelitian ini,

			untuk tetap bertahan pada bidang keperawatan.		deskriptif dengan pendekatan cross sectional.			variabel dependent yang digunakan adalah <i>turnover intention</i> . Selain itu, terdapat variabel dependent lain yang diteliti yakni <i>Job Insecurity</i> dan <i>burnout</i> dengan variabel intervening komitmen organisasi
8	Labragu e L.J dkk, 2018	Organizational commitment and <i>turnover intention</i> among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor individu terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi sebagai	Faktor individu, <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi.	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan	Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan dan pengalaman kerja perawat berkorelasi signifikan dengan komitmen organisasi, usia dan pendidikan perawat	Penggunaan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	Pada penelitian sebelumnya, faktor individu digunakan sebagai variabel independent sedangkan pada penelitian ini, menggunakan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout Syndrome</i>

			variabel intervening		pendekatan cross sectional.	berkorelasi signifikan dengan <i>turnover intention</i> serta komitmen organisasi perawat berkorelasi negatif dengan <i>turnover intention</i> .		sebagai variabel independen.
9	Middleton R dkk, 2021	The COVID-19 pandemic – A focus on nurse managers' mental health, coping behaviours and organisational commitment	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kecemasan, coping behaviour serta komitmen organisasi para kepala perawat di Sydney.	Tingkat kecemasan, coping behaviour serta komitmen organisasi	Metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	3/4 dari keseluruhan kepala perawat memiliki skor kecemasan yang tinggi, kepala perawat yang telah bekerja lebih lama memiliki skor yang lebih tinggi dalam coping behaviour dan 41% kepala perawat	Penggunaan variable komitmen organisasi dalam penelitian	Dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif, sedangkan pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

						memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan mereka.		
10	Balushi A.K dkk, 2022	Role of organizational commitment in career growth and <i>turnover intention</i> in public sector of Oman	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pertumbuhan karir terhadap <i>turnover intention</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Pertumbuhan karir, <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	Potensi pertumbuhan karir merupakan elemen motivasi yang penting bagi pegawai sektor publik di Kesultanan Oman untuk mendorong retensi dan mengurangi niat untuk keluar. Selanjutnya, komitmen efektif yang berkelanjutan secara signifikan memediasi hubungan antara	Penggunaan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	Penelitian ini akan dilakukan pada bidang perumahan sakitan, yang sebelumnya dilakukan pada bidang pemerintahan dengan penambahan variabel independent <i>burnout syndrome</i> dan <i>Job Insecurity</i>

						pertumbuhan karir dan <i>turnover intention</i> karyawan.		
11	Ratnasari A.S , 2021	Analisis Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja Salesman	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>burnout</i> dan <i>Job Insecurity</i> terhadap kepuasan kerja dikalangan salesman otomotif di Kota Palembang	<i>Burnout, Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja	Metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	<i>Burnout</i> dan <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Penggunaan variable <i>burnout</i> dan <i>Job Insecurity</i> sebagai variable independen	Penelitian sebelumnya tidak dilakukan pada sektor kesehatan dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>turnover intention</i> .
12	Rohmawati Adkk, 2022	<i>Job Insecurity</i> and emotional exhaustion on <i>turnover intention</i> of health workers	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan	kelelahan mental, <i>Job Insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang	Terdapat pengaruh yang signifikan pada <i>Job Insecurity</i> dan emotional exhaustion	Penggunaan variable <i>Job Insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Dalam variable <i>Job Insecurity</i> , grand theory yang digunakan adalah teori Rowntree, sedangkan pada

		in Islamic Hospital Purwokerto	mental dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .		digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	terhadap <i>turnover intention</i>		penelitian ini menggunakan teori dari Hellgren. Begitu pula dengan grand theory <i>turnover intention</i> yang digunakan adalah dari Mobley, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori dari Lum.
13	Hashish et al., 2018	Nurses' perception of psychological empowerment and its relationship to work engagement and <i>Job Insecurity</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberdayaaan psikologis serta keterlibatan kerja terhadap <i>Job Insecurity</i>	pemberdayaaan psikologis, keterlibatan kerja dan <i>Job Insecurity</i>	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan	Terdapat pengaruh yang positif signifikan dari pemberdayaan psikologis serta keterlibatan kerja terhadap <i>Job Insecurity</i>	Penggunaan variable <i>Job Insecurity</i> dalam penelitian	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Job Insecurity</i> sebagai variable dependen, sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variable independent.

					cross sectional.			
14	Liu et al., 2021	Self-esteem, <i>Job Insecurity</i> , and psychological distress among Chinese nurses	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prevalensi tekanan psikologis di kalangan perawat serta mengetahui hubungan tekanan psikologis terhadap <i>Job Insecurity</i> yang di mediasi oleh kepercayaan diri	Kepercayaan diri, <i>Job Insecurity</i> dan tekanan psikologis	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	Hasil penelitian menunjukkan prevalensi perawat yang mengalami tekanan psikologis adalah sebanyak 83.3% dan setelah dilakukan analisis diperoleh hubungan yang signifikan antara tekanan psikologis dengan <i>Job Insecurity</i> yang dimediasi oleh kepercayaan diri	Penggunaan variabel <i>Job Insecurity</i> dalam penelitian	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Job Insecurity</i> sebagai variable dependen, sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variable independen dengan penambahan variabel independent dan variabel intervening lainnya.

15	Zhang et al., 2020	Nurses' <i>Job Insecurity</i> and Emotional Exhaustion: The Mediating Effect of Presenteeism and the Moderating Effect of Supervisor Support	Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor dalam peningkatan kejadian presenteeism di kalangan perawat, melihat pengaruh <i>Job Insecurity</i> , supportatasan dan kelelahan emosional terhadap kejadian presenteeism perawat.	<i>Job Insecurity</i> , supportatasan, kelelahan emosional dan kejadian presenteeism.	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional.	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh dari <i>Job Insecurity</i> dan supportatasan terhadap kejadian presenteeism perawat. Kejadian presenteeism perawat dimediasi oleh kelelahan emosional	Penggunaan variabel <i>Job Insecurity</i> sebagai variabel independen	Penelitian sebelumnya menggunakan supportatasan, kelelahan emosional sebagai variabel independen, namun dalam penelitian ini <i>burnout</i> serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kemudian adanya perbedaan pada variabel dependen yang digunakan yakni <i>turnover intention</i> .
----	--------------------	--	--	---	---	--	---	---

F. MAPPING TEORI

Tabel 3. Mapping Teori *Burnout*, Komitmen Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover intention*

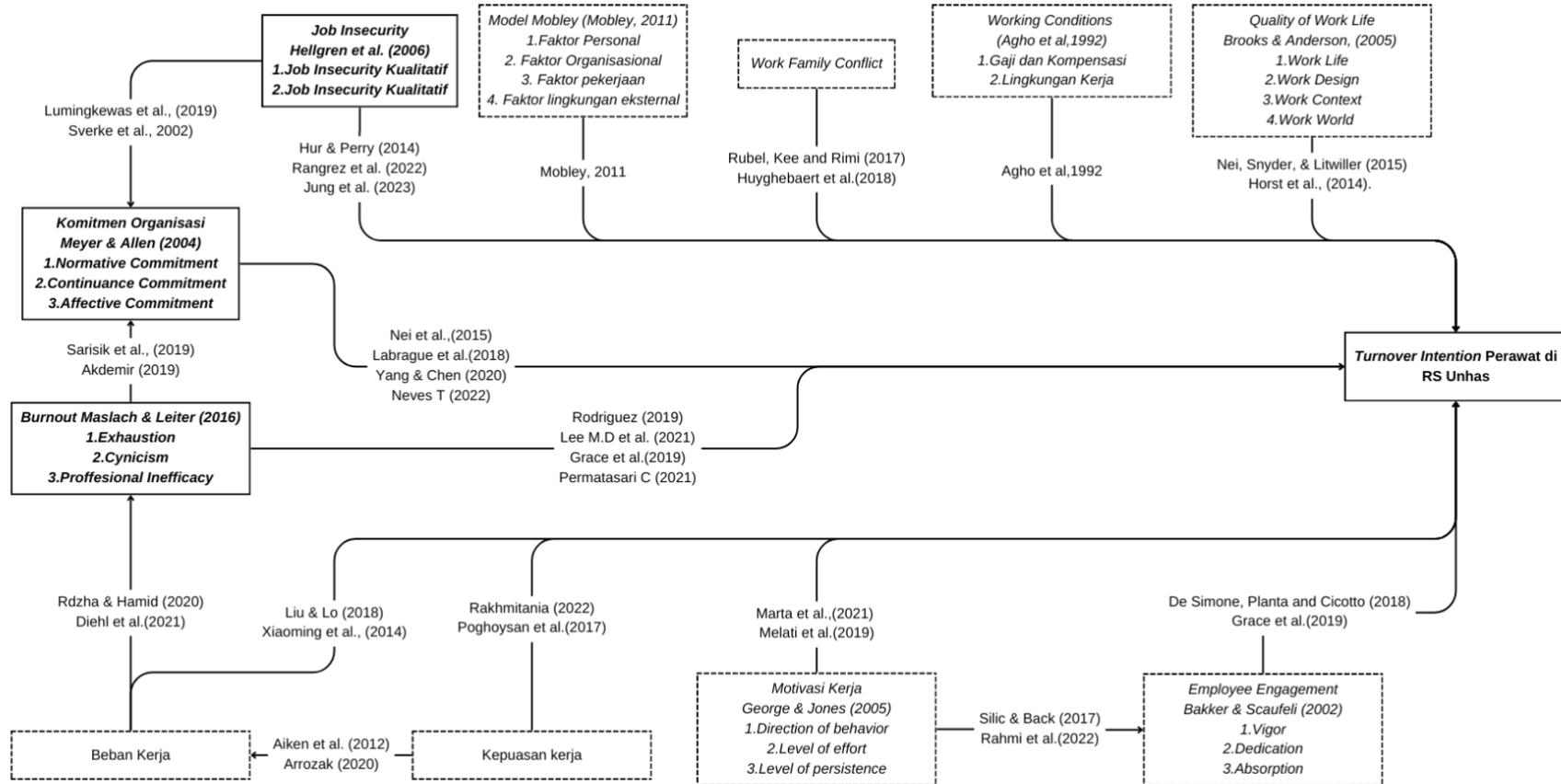
<i>Burnout Syndrome</i>	Komitmen Organisasi	<i>Job Insecurity</i>	<i>Turnover intention</i>
Maslach & Leiter (2016)	Meyer et al. (2004)	Hellgren et al. (2006)	Lum et al. (2018)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Exhaustion</i> 2. <i>Cynicism</i> 3. <i>Professional inefficacy</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> Kualitatif 2. <i>Job Insecurity</i> Kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertimbangan berpindah tempat kerja 2. Pertimbangan berpindah bidang profesi 3. Pertimbangan terkait faktor lain
Schaufeli & Buunk (2004)	O'Reilly & Chatman (1986)	Borg & Elizur (1992)	Jacobs & Roodts (2008)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective</i> 2. <i>Cognitive</i> 3. <i>Physical</i> 4. <i>Behavioural</i> 5. <i>Motivational</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Compliance</i> 2. <i>Identification</i> 3. <i>Internalization</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Afektif 2. Dimensi Kognitif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Decisions to leave or stay</i> 2. <i>Individual's attitude regarding the job</i>

Maslach et al. (1981)	Angle & Perry (1981)	Ashford et al., (1989)	Mobley (1978)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Emotional Exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Personal Accomplishment</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Value Commitment</i> 2. <i>Commitment to Stay</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu. 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. 4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. 5. Ketidakberdayaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking of quitting</i> 2. <i>Intention to search for alternative</i> 3. <i>Intention to quit</i>

Berdasarkan mapping teori dari masing – masing variabel diatas, peneliti menggunakan teori *Burnout* oleh Maslach & Leiter (2016) yang mengungkapkan 3 indikator berkaitan dengan *burnout* yakni *exhaustion*, *cynicism* dan *professional inefficacy*, terkait teori Komitmen Organisasi, peneliti akan menggunakan teori Meyer et al (2004) yang membagi komitmen organisasi menjadi 3 dimensi yakni *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment* (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004; Maslach and Leiter, 2016). Lebih lanjut mengenai *Job Insecurity*, teori yang dipilih adalah teori yang diungkapkan oleh Hellgren et al. (2006)

dimana dijelaskan bahwa *Job Insecurity* dibagi menjadi 2 dimensi yakni dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif (Hellgren, 2006). Kemudian terkait *Turnover intention*, teori yang diungkapkan oleh Lum et.al. (2018) akan digunakan sebagai dasar penilaian *Turnover intention*. Teori yang terpilih didasari oleh alasan kebaruan dari teori terkait serta dimensi – dimensi yang ada dalam teori tersebut belum banyak di eksplorasi apabila dibandingkan dengan teori – teori lain yang tercantum. Selain itu, peneliti merasa teori sekaligus dimensi terkait lebih sesuai diaplikasikan pada subjek penelitian ini.

G. KERANGKA TEORI



Gambar 2 Kerangka Teori Penelitian