

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kesehatan saat ini menghadapi berbagai tantangan baik di tingkat global maupun nasional. Secara global, sektor ini dipengaruhi oleh meningkatnya permintaan layanan kesehatan yang disebabkan oleh pertumbuhan populasi, penuaan penduduk, dan meningkatnya prevalensi penyakit kronis. *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa kebutuhan akan layanan kesehatan berkualitas tinggi semakin mendesak, terutama di negara-negara berkembang yang sering kali mengalami keterbatasan sumber daya (Mosadeghrad, 2014). Di Indonesia, sektor kesehatan menghadapi tantangan besar, terutama terkait dengan aksesibilitas, kualitas, dan efisiensi layanan kesehatan (Stewart et al., 2020).

Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi berbagai macam faktor, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Pada sektor kesehatan sumber daya manusia sangat penting, karena mereka menjadi pilar utama dalam upaya memastikan pelayanan yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah komponen kunci dalam sektor kesehatan, terutama di Rumah Sakit, yang menjadi ujung tombak pelayanan. Profesional kesehatan seperti dokter, perawat, dan staf medis lainnya berperan vital dalam memberikan pelayanan berkualitas. Selain itu, peran manajerial yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa Rumah Sakit berfungsi dengan efektif dan sumber daya dikelola secara efisien (Gupta & Sahoo, 2020; Shah et al., 2024). Saat ini, salah satu permasalahan utama yang kerap dihadapi oleh Rumah Sakit dalam hal sumber daya manusia adalah tingginya angka pergantian atau keluar masuknya karyawan (*turnover*).

Industri Rumah Sakit tergolong sebagai salah satu dari tiga sektor teratas dengan tingkat *turnover* yang paling tinggi (Goodman, 2016). *Turnover* merupakan bentuk kegiatan pengunduran diri atau proses meninggalkan suatu organisasi yang dilakukan oleh karyawan baik atas kehendak sendiri ataupun tidak (karena diwajibkan). *Turnover* dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pengunduran diri, keluar dari institusi, maupun diberhentikan dari keanggotaan dalam organisasi. (Coomber and Louise Barriball, 2007). Menurut Gallup, batas ideal tingkat *turnover* adalah tidak melebihi 10%. Apabila angka tersebut terlampaui, maka *turnover* dikategorikan sebagai tinggi (Iskandar & Rahadi, 2021). Gillies (1994) menyatakan bahwa tingkat pergantian karyawan yang dianggap optimal bagi sebuah organisasi atau perusahaan berada dalam kisaran 5% hingga 10%. Angka *turnover* ini

menunjukkan tantangan besar yang dihadapi fasilitas kesehatan dalam mempertahankan staf mereka, yang berdampak pada kualitas perawatan pasien dan kestabilan operasional. Namun, banyak Rumah Sakit yang mengalami tingkat *turnover* yang lebih tinggi.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Nursing Solutions Inc* (NSI) terhadap 3.000 Rumah Sakit di berbagai negara, ditemukan bahwa pada tahun 2021 terjadi peningkatan tingkat *turnover* sebesar 6,4% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan total mencapai 25,9%. Terdapat survei yang dilakukan terhadap karyawan Rumah Sakit berbagai negara seperti di Amerika Serikat tahun 2021 menunjukkan 18% dari 1.000 pekerja Rumah Sakit yang disurvei telah meninggalkan pekerjaannya, di Kanada rata-rata kejadian *turnover* di rumah sakit mencapai 19,9% per tahun, di China, tingkat *turnover* perawat di Rumah Sakit kelas satu rata-rata 5,8%, tetapi bisa meningkat hingga 8%-10% di wilayah yang lebih maju, dan di Yordania rata-rata *turnover* mencapai 36,6% (Hayes,2006; Ran et al., 2020;Bautista,2022). Di Indonesia, tingkat *turnover* di Rumah Sakit swasta bahkan lebih dari 10%, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* sering kali melampaui batas ideal yang diharapkan (Rindu et al., 2020). Pernyataan tersebut didukung oleh data yang dikumpulkan dari beberapa Rumah Sakit swasta yang ada di Kota Bandar Lampung dengan rata-rata tingkat *turnover* lebih dari 10%, Rumah Sakit Awal Bros Batam juga memiliki angka *turnover* dari tahun 2015-2017 sebesar 15,4%, 14,3%, dan 18,9%, dan Rumah Sakit perawatan akut juga mengalami *turnover* yang signifikan (Christiani & Ilyas, 2018; Park & Ko, 2020).

Tingginya angka *turnover* dapat memberikan dampak negatif yang signifikan, baik dari segi finansial, seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, maupun secara nonfinansial, seperti penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Asmara, 2018; Suswati, 2020). Oleh karena itu, upaya menekan *turnover* menjadi strategi penting untuk meningkatkan retensi karyawan, menstabilkan lingkungan kerja, dan memastikan pelayanan kesehatan tetap berkualitas.

Salah satu cara untuk dapat menekan angka *turnover* yang tinggi adalah dengan meminimalisir *turnover intention* terlebih dahulu. *Turnover intention* sering kali dianggap sebagai indikator awal dari *turnover* yang sesungguhnya, memberikan petunjuk tentang kemungkinan kepergian karyawan dari organisasi. *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau atas inisiatif mereka sendiri (Soni Kurniawan & Tamrin, 2019). Proses ini

biasanya dimulai dengan peningkatan absensi, pencarian informasi pekerjaan lain, dan akhirnya berujung pada keputusan untuk keluar dari organisasi (Narpati et al., 2020).

Turnover intention dipengaruhi oleh banyak faktor pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pengembangan karir, tingkat kepuasan pekerja yang rendah, maupun faktor individu seperti kondisi psikologis setiap individu (Masita, 2021). Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh penting dalam menurunkan niat untuk keluar dari organisasi, karena individu yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi (Dwanti, 2020). Selain itu, *quality of work life* juga menjadi penentu, karena karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi menunjukkan intensi keluar yang lebih besar (Andhisa, 2024).

Employee engagement, yaitu keterlibatan kerja secara emosional dan kognitif dalam tugas-tugas juga diketahui dapat meningkatkan retensi tenaga kerja. Di sisi lain, *organizational justice* atau persepsi keadilan dalam perlakuan dan distribusi sumber daya sangat menentukan loyalitas karyawan terhadap institusi. *Job insecurity* atau rasa tidak aman terhadap status pekerjaan, menjadi pemicu kuat bagi meningkatnya *turnover intention*, terutama dalam situasi organisasi yang tidak stabil atau masa transisi (Jyoti, 2024). Bahkan, kondisi budaya organisasi yang tidak inklusif dan kurang mendukung dapat mempercepat keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memengaruhi *turnover intention* sangat penting, sebagai dasar untuk menyusun strategi retensi tenaga kerja yang komprehensif dan berkelanjutan di lingkungan Rumah Sakit.

Turnover intention pada karyawan sering kali muncul sebagai respons terhadap ketidaksesuaian antara individu dan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Tuntutan kerja dapat mencakup aspek fisik, psikis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan itu sendiri. Faktor modal psikologis telah banyak dieksplorasi dalam penelitian dan terbukti berperan positif dalam mengurangi *turnover intention*. Hal ini karena sumber daya pribadi yang membantu karyawan tersebut tumbuh di tempat kerja (Hermawan, Sartika & Permana, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Wei et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat faktor organisasi yaitu komitmen organisasi yang berhubungan erat dengan rendahnya *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki koneksi emosional

dengan tujuan organisasi (Wei et al., 2021). Hal serupa ditegaskan oleh Buulolo & Ratnasari (2020) bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam membentuk *turnover intention*, lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan memahami *turnover intention*, organisasi dapat lebih proaktif dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti Rumah Sakit.

Penelitian Kuntary (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti modal psikologis dan *burnout* berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention*, paparan kondisi kerja yang buruk dapat mengikis motivasi dan komitmen karyawan (Ibrahim, 2019). Saralita dan Ardiyanti (2020) menambahkan bahwa kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan dapat memperburuk *turnover intention*, memaksa karyawan untuk mencari peluang pekerjaan lain yang lebih mendukung. *Psychological capital* dan *organizational commitment* merupakan dua faktor penting yang berperan dalam menekan *turnover intention* karyawan. *Psychological capital* membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap positif, sehingga mengurangi kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (Kuntary, 2019). Sementara itu, *organizational commitment* mencerminkan keterikatan emosional karyawan dengan tempat kerja. Saralita dan Ardiyanti (2020) menyatakan bahwa kurangnya dukungan organisasi dapat merusak *organizational commitment*, mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di lingkungan yang lebih mendukung dan stabil.

Psychological capital (PsyCap) adalah konsep yang terdiri dari empat komponen utama: *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang menantang. *Hope* mengacu pada kemampuan untuk merencanakan dan menyesuaikan strategi guna mencapai tujuan yang diinginkan. *Resilience* adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, sedangkan *optimism* merupakan keyakinan bahwa hasil positif akan terjadi di masa depan (Malekitabar et al., 2017; Wang et al., 2017). PsyCap membantu karyawan mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas mereka (Mathe et al., 2017; Saraswati, 2019)

PsyCap memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat

PsyCap yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, komitmen organisasi yang lebih kuat, serta kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan (Jiang & Zhou, 2020; Karatepe & Karadas, 2015). Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti, yang menunjukkan efek positif dari PsyCap terhadap *turnover intention*. Individu dengan PsyCap yang tinggi cenderung memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Elemen-elemen positif dalam organisasi meningkatkan kesejahteraan individu, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan. Dengan demikian, tingkat retensi karyawan meningkat, yang berdampak positif pada produktivitas kerja dan kinerja organisasi (Mathe, Scott-Halsell, Kim, & Krawczyk, 2017; Saraswati, 2019).

Hubungan antara *turnover intention* dan *psychological capital* sangat penting, terutama dalam konteks sektor kesehatan. Modal psikologis mengacu pada kondisi psikologis positif individu, yang meliputi harapan, efikasi, ketahanan, dan optimisme, yang terbukti dapat mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan, termasuk di kalangan tenaga kesehatan (Alan et al., 2022). Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa PsyCap dapat menurunkan tingkat *turnover*, di mana tingkat PsyCap yang lebih tinggi berhubungan dengan niat keluar yang lebih rendah (Sun et al., 2023; Xiao et al., 2022). Selain itu, penelitian Chen et al. (2021) mengungkapkan bahwa PsyCap memainkan peran penting dalam membentuk *turnover intention* di kalangan tenaga medis di China, yang menunjukkan pentingnya pengembangan PsyCap dalam strategi retensi tenaga Kesehatan (Chen et al., 2021; Ran et al., 2020).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai individu yang terlibat 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 & Sheridan, 2020). Meyer dan Allen menguraikan komitmen ini ke dalam tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Pratami & Muryatini, 2022; Utomo & Nugroho, 2021). Komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang berkaitan dengan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mereka merasa bahwa organisasi adalah bagian dari identitas mereka, dan keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi muncul secara alami (Jayanti, 2022). Sementara itu, komitmen normatif lebih

didorong oleh perasaan kewajiban. Karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa bahwa mereka harus tetap bertahan di organisasi karena faktor moral, norma sosial, atau harapan dari orang lain. Misalnya, mereka mungkin merasa bahwa meninggalkan organisasi akan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis atau bertentangan dengan nilai-nilai pribadi dan budaya organisasi. Komitmen normatif sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja atau atasan, yang dapat memperkuat rasa tanggung jawab karyawan untuk tetap loyal pada organisasi (Pratami & Muryatini, 2022; Utomo & Nugroho, 2021). Di sisi lain, komitmen berkelanjutan lebih didasarkan pada pertimbangan rasional terkait biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan merasa bahwa mereka telah menginvestasikan terlalu banyak waktu, tenaga, dan sumber daya di dalam organisasi, sehingga merasa rugi jika harus meninggalkannya. Mereka mungkin terjebak dalam dilema di mana peluang lain di luar organisasi tidak cukup menarik untuk menggantikan kerugian yang mereka perkirakan akan timbul jika keluar dari perusahaan (Pratami & Muryatini, 2022; Utomo & Nugroho, 2021).

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, baik secara afektif, normatif, maupun berkelanjutan, cenderung lebih loyal dan memiliki motivasi yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi (Septarini & Papilaya, 2016; Takdir & Ali, 2020; Jayanti, 2022). Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendukung kesuksesan jangka panjang organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi, baik secara emosional maupun moral, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kecil kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dengan demikian, memperkuat komitmen organisasi di antara karyawan merupakan salah satu strategi yang efektif untuk mengurangi *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang (Jayanti, 2022; Putra & Darmawan, 2022).

Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan terbalik yang kuat antara komitmen organisasi dan *turnover intention*, di mana karyawan yang merasa berkomitmen terhadap organisasi cenderung lebih jarang mempertimbangkan untuk keluar, menyoroti pentingnya membangun komitmen untuk meningkatkan retensi. Komitmen organisasi yang kuat dapat berfungsi sebagai penghalang terhadap *turnover intention*. Penelitian Prabowo (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang lebih tinggi berkorelasi dengan niat *turnover* yang lebih rendah di kalangan perawat (Falatah & Conway, 2019;

Prabowo, 2018). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Murdani (2022) yang menekankan peran komitmen organisasi dalam mempengaruhi niat *turnover* di kalangan auditor, yang menunjukkan bahwa komitmen merupakan faktor penting di berbagai profesi (Murdani & Fachrurrozie, 2022). Selain itu penelitian Santi et al., (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kelelahan kerja terhadap niat *turnover*, menyarankan bahwa peningkatan komitmen dapat mengurangi dampak buruk stres pekerjaan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Namin et al., 2022; Santi et al., 2020).

Beberapa peneliti menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat dan kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan (Jiang & Zhou, 2020; Karatepe & Karadas, 2015). Ribeiro et al. (2021) menemukan bahwa PsyCap mendukung komitmen afektif di kalangan karyawan, yang berarti individu dengan PsyCap tinggi lebih cenderung merasa terhubung secara emosional dengan organisasi mereka (Ribeiro et al., 2020). Keterikatan emosional ini dapat menjadi penghalang terhadap *turnover intention*, karena karyawan yang berkomitmen biasanya lebih enggan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi, et al, (2003) mengemukakan bahwa *psychological capital* berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit "X". Dimana *psychological capital* memberi kontribusi terhadap komitmen organisasi sebanyak 29,5%. Selain itu, Munyaka et al. (2017) menemukan hubungan positif yang signifikan antara PsyCap dan komitmen, yang memperkuat pandangan bahwa PsyCap dapat meningkatkan tingkat komitmen dan mengurangi *turnover intention* (Munyaka et al., 2017).

Peran *organizational commitment* sebagai mediator dalam hubungan antara PsyCap dan niat *turnover* juga telah didukung oleh beberapa studi. Studi Han (2024) menunjukkan bahwa meskipun *psychological capital* berhubungan dengan komitmen organisasi, PsyCap tidak memengaruhi *turnover intention* secara langsung, yang menggambarkan kompleksitas hubungan antara keduanya (Han & Cai, 2024). Selanjutnya, Yan et al. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara PsyCap dan *turnover intention* (Yan et al., 2021). Karyawan dengan tingkat PsyCap yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya mengurangi niat mereka untuk keluar. Zhen et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung antara PsyCap dan niat *turnover*, yang berarti karyawan

dengan PsyCap yang lebih tinggi lebih cenderung mengembangkan komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka, sehingga mengurangi niat mereka untuk keluar (Yan et al., 2021). Penelitian oleh Boamah dan Laschinger (2014) menekankan pentingnya pengembangan PsyCap pada perawat berperan penting dalam memperkuat komitmen organisasi dan mengurangi *turnover intention*. Dengan meningkatnya PsyCap perawat menjadi lebih mampu menghadapi tantangan kerja, memiliki motivasi yang tinggi, serta melihat lingkungan kerja secara lebih positif. Hal ini menciptakan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk tetap bertahan dan organisasi dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Boamah & Laschinger, 2014).

Turnover karyawan merupakan salah satu masalah signifikan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Islam Faisal dalam beberapa tahun terakhir. Rumah Sakit Islam Faisal merupakan salah satu Rumah Sakit swasta milik organisasi Islam Kota Makassar yang berupa Rumah Sakit Umum (RSU), yang dinaungi oleh Rumah Sakit Islam dan termasuk dalam jenis Rumah Sakit Umum Kelas B. Rumah sakit ini memiliki pelayanan gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan yang memadai. Rumah Sakit Islam Faisal memiliki banyak karyawan mulai dari karyawan medis, paramedis dan penunjang medis, karyawan non medis dan non paramedis. Adapun data *turnover* di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 1.

Jumlah *Turnover* Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar 2022 - 2024

Periode Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Turnover</i>	Presentasi	Standar <i>Turnover</i>
2022	356	43	12,7%	5-10% per tahun dianggap kondisi ideal (Gillies,1994)
2023	329	25	7,59%	
2024	295	40	13,55%	
Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan 3 Tahun Terakhir		108	11,02%	

Sumber : Data Sekunder Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, 2024

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Faisal, tingkat *turnover* di Rumah Sakit Islam Faisal menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, *turnover* karyawan mencapai 43 orang dari total 356 karyawan, atau sebesar 12,7%. Meskipun pada tahun 2023 terjadi penurunan *turnover* menjadi 25 orang (7,59%), namun pada tahun 2024, angka ini kembali meningkat menjadi 40 orang (13,55%) dari total 295 karyawan pada periode Januari hingga Oktober. Secara keseluruhan, dalam tiga tahun terakhir, Rumah Sakit Faisal

mengalami *turnover* sebanyak 108 karyawan, dengan rata-rata persentase *turnover* sebesar 11,02%. Tingkat *turnover* ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Islam Faisal mengalami *turnover* yang lebih tinggi dari batas ideal yang ditetapkan.

Dampak dari *turnover* yang tinggi ini sangat terasa bagi Rumah Sakit Islam Faisal, terutama dari hal operasional dan biaya. Ketika banyak karyawan yang keluar, Rumah Sakit menghadapi penurunan kinerja, karena karyawan yang tersisa harus menanggung beban kerja tambahan. Selain itu, Rumah Sakit Faisal harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan pelatihan untuk karyawan baru, yang tidak hanya memerlukan biaya, tetapi juga waktu untuk melatih mereka hingga mencapai standar kinerja yang diharapkan. Hal ini tentu berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan, terutama selama masa transisi ketika karyawan baru belum sepenuhnya beradaptasi.

Tingginya angka *turnover* yang terjadi di Rumah Sakit Faisal tidak dapat dilepaskan dari faktor *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan. *Turnover intention*, atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, menjadi indikator utama yang seringkali mendahului keputusan aktual untuk keluar dari organisasi (Mobley, 1977; Tett & Meyer, 1993). Penelitian mengenai *turnover intention* menjadi sangat penting dalam menekan angka *turnover* karyawan, mengingat bahwa keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi bukanlah sesuatu yang terjadi secara tiba-tiba, tetapi melalui tahapan psikologis yang dapat diprediksi (Mobley et al., 2011).

Data *turnover* yang fluktuatif dalam tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mempertimbangkan untuk berpindah kerja, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* adalah *psychological capital*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan kerja (Luthans et al., 2000). Serta *organizational commitment*, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Jika kedua faktor ini rendah, maka karyawan cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya (Han & Cai, 2024).

Psychological capital yang rendah, yang mencakup efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme, dapat menyebabkan karyawan merasa kurang percaya diri dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung (Luthans et al., 2007; Deng, 2024). Selain itu, *organizational commitment* yang rendah juga dapat memicu

turnover intention yang lebih tinggi, karena karyawan yang tidak memiliki keterikatan emosional, normatif, atau kalkulatif terhadap organisasi lebih rentan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Meyer & Herscovitch, 2001). Jika Rumah Sakit Faisal tidak mampu meningkatkan *psychological capital* dan *organizational commitment* karyawan, maka *turnover intention* yang tinggi akan terus menjadi permasalahan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan angka *turnover* karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini penting untuk membantu Rumah Sakit Faisal dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* karyawan, khususnya dengan menganalisis pengaruh *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. PsyCap yang mencakup keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga dapat menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Di sisi lain, *organizational commitment* yang kuat dapat menciptakan rasa loyalitas yang lebih tinggi pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover*.

1.2 Kajian Masalah

Permasalahan yang ada di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yaitu masih tingginya tingkat *turnover* yang meningkat pada tahun sebelumnya, yang mana pada tahun 2022 tingkat *turnover* pada Rumah Sakit Islam Faisal meningkat hingga 12,7%, pada tahun 2023 terjadi penurunan tingkat *turnover* yaitu 7,59%, namun pada tahun 2024 terjadi peningkatan tingkat *turnover* yaitu sebanyak 13,55%, yang dimana melebihi batas standar *turnover* yaitu 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal (Gillies, 1994). Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa *turnover* ini adalah permasalahan yang perlu diselesaikan oleh organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh di Rumah Sakit Islam Faisal, bahwa tingginya angka *turnover* yang melebihi standar 10%. Mengutip O Brienpallas *et al.*, (2010) dalam Muharni S., (2017) bahwa masalah utama yang masih sering terjadi di Rumah Sakit adalah tingginya angka *turnover*. Rindu (2018) menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di Indonesia khususnya di Rumah Sakit swasta lebih dari 10%. *Turnover* yang tinggi berdampak pada berkurangnya efektivitas Rumah Sakit akibat kehilangan karyawan yang berpengalaman, sehingga diperlukan upaya pelatihan kembali bagi karyawan baru. Kondisi ini turut mempengaruhi kelancaran

operasional, menurunkan produktivitas serta berpotensi menimbulkan dampak negative terhadap reputasi organisasi (Sudita, 2015; Balsam & Miharjo, 2007; Koh & Goh, 1995)

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kejadian *turnover* yaitu terdiri dari faktor individual (umur, pendidikan, beban kerja, lama kerja, tipologi diri dan copying stress), faktor organisasi (kebijakan organisasi, pengembangan karir, desain pekerjaan, supervisi, dan kepemimpinan) , dan faktor lingkungan (pesaing , dan geografis) (Abelson, 1986).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, kinerja, dan retensi karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat mendorong keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1959), lingkungan kerja termasuk dalam faktor *hygiene*, yang meskipun tidak secara langsung memotivasi, namun jika buruk akan menyebabkan ketidakpuasan yang tinggi dan meningkatkan risiko *turnover* aktual. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja yang tidak layak, kurangnya dukungan rekan kerja, hingga gaya kepemimpinan yang otoriter, dapat menciptakan suasana kerja yang negatif dan tidak nyaman bagi karyawan, termasuk tenaga kesehatan seperti perawat (Diane, et al 2014)

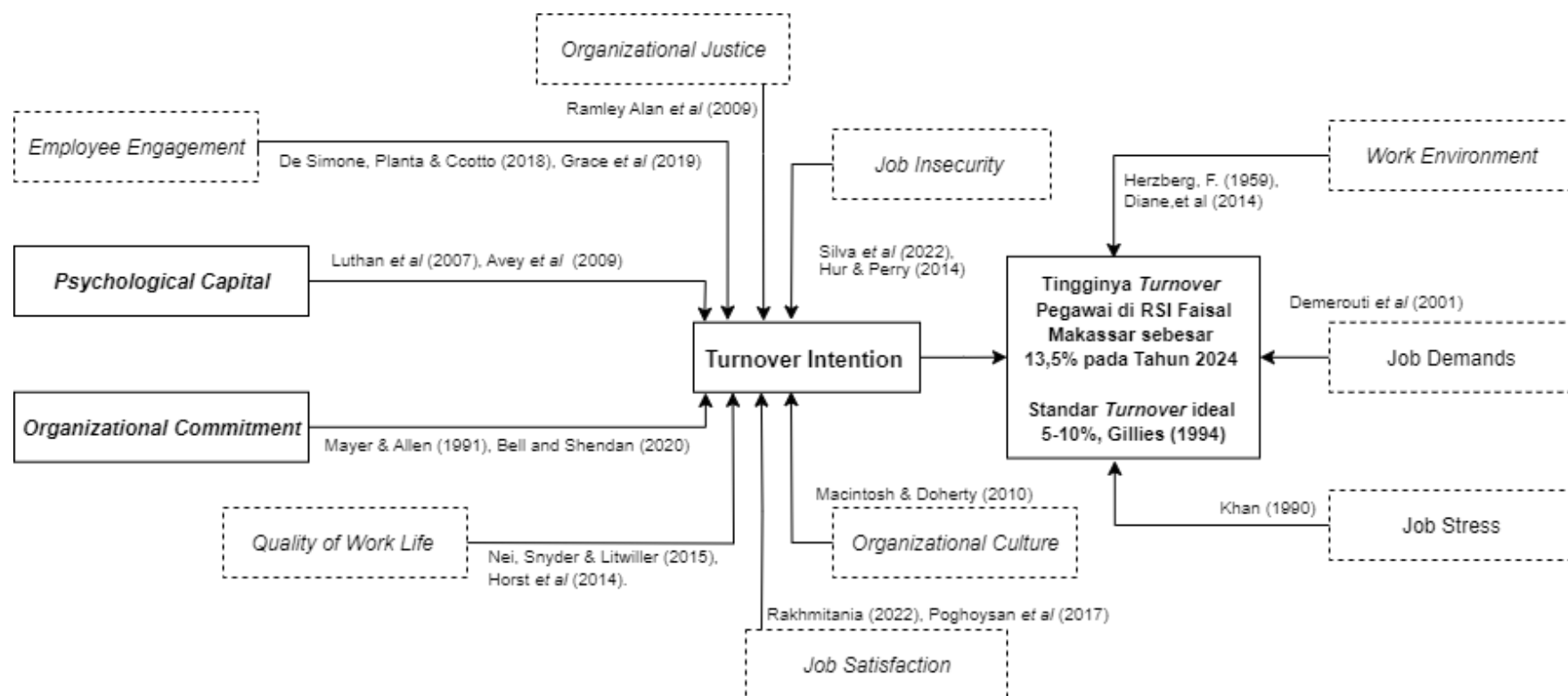
Teori yang dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001), beban kerja termasuk dalam tuntutan kerja yang memerlukan upaya fisik atau psikologis yang tinggi secara terus-menerus. Jika tuntutan ini tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan seperti dukungan organisasi atau manajemen yang baik, maka akan terjadi stres kerja kronis dan kelelahan (*burnout*), yang secara empiris telah terbukti mendorong keputusan nyata untuk mengundurkan diri dari organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memicu kelelahan fisik maupun mental, yang berujung pada keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover* aktual).

Selain itu, stres kerja merupakan kondisi psikologis negatif yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Menurut Kahn (1990), stres kerja yang tidak tertangani menyebabkan tenaga kesehatan kehilangan kontrol terhadap situasi kerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja, hilangnya semangat kerja, rasa putus asa, bahkan keinginan untuk mengundurkan diri atau menolak kembali bekerja guna menghindari tekanan yang dirasakan. Ini menunjukkan bahwa stres kerja

merupakan salah satu determinan penting dari *turnover* aktual di lingkungan Rumah Sakit.

Keputusan *turnover* akan dimulai dari adanya *turnover intention* terlebih dahulu. Pengertian *turnover intention* sendiri adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Fenomena *turnover intention* ini tentu memiliki dampak buruk bagi sebuah organisasi. Karena *turnover* merupakan petunjuk dari kestabilan karyawan, maka semakin sering / tingginya angka *turnover* maka dapat dikatakan sebuah organisasi juga semakin tidak stabil. Tingginya persentase *turnover intention* karyawan akan menjadi masalah bagi organisasi, dimana sebagian besar membawa pengaruh yang kurang baik dari segi biaya maupun waktu.

Turnover intention telah diakui sebagai prediktor utama adanya dari keputusan karyawan untuk benar-benar keluar dari organisasi (*turnover*), sehingga organisasi perlu mengelola faktor-faktor yang memicunya guna mengurangi tingkat *turnover* actual (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000). Beberapa penelitian menunjukkan terdapat faktor-faktor yang berkaitan kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit yakni :



Gambar 1. Bagan Kajian Masalah

Penelitian mengenai *turnover intention* sangat penting, terutama didalam sektor kesehatan, karena dampaknya yang langsung terhadap kinerja organisasi dan kualitas perawatan pasien. Niat *turnover* yang tinggi dalam organisasi menyebabkan lebih banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi, biaya ini mencakup biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu kontinuitas perawatan pasien. Akibatnya, hal ini dapat memengaruhi kepuasan pasien dan menurunkan moral staf yang tersisa (Ali et al., 2023; Özkan, 2022). Dengan memahami *turnover intention* organisasi dapat lebih proaktif dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk dapat mempertahankan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti Rumah Sakit.

Psychological capital merupakan kemampuan yang dapat dilatih dan menjadi modal psikologis yang dimiliki oleh seorang pekerja di berbagai profesi (Anis, 2019). Seseorang individu sering mengalami emosi yang tidak nyaman seperti stres, depresi, dan kesulitan yang tidak wajar, dan kondisi itu dapat menghambat kinerja yang optimal (Rosalina & Siswati, 2018). Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting bagi individu memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tugas yang sulit (*self-efficacy*), berpikir positif tentang masa depan (*optimism*), bertekad untuk mencapai tujuan (*hope*), dan mampu memotivasi diri ketika menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*). Keempat dimensi ini merupakan komponen dari *psychological capital*, yang merupakan keadaan psikologis positif yang berkembang dalam diri individu (Luthans, et al., 2007).

Individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan kerja, memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas, serta mempertahankan sikap positif terhadap masa depan mereka di organisasi. Studi meta-analisis oleh Avey et al. (2011) menunjukkan bahwa PsyCap berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Youssef dan Luthans (2012) mengungkap bahwa individu dengan PsyCap yang kuat lebih cenderung bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, pengembangan *psychological capital* menjadi strategi penting dalam mengurangi *turnover intention*, khususnya dalam lingkungan kerja Rumah Sakit yang penuh tantangan.

Menurut Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen sebagai bentuk

psikologis hasil dari karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan berdampak pada keputusannya untuk tetap tinggal dalam organisasi. Berdasarkan pendapat Meyer & Allen (1997) *organizational commitment* merupakan konstruk psikologis hasil interaksi antara anggota organisasi dengan perusahaan tempatnya bekerja berdampak pada dapat atau tidaknya individu tertentu memutuskan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan cita-cita organisasi, kemauan untuk berusaha keras, dan keinginan kuat untuk bertahan di dalam organisasi adalah tiga kualitas yang Mowday et al. (1982) dibagi menjadi. Sementara Meyer and Allen, (1991) juga Robbins and Judge, (2015) membagi teori menjadi tiga kategori: emosional, kelanjutan, dan komitmen normatif.

Organizational commitment cenderung berkorelasi positif dengan perilaku seorang karyawan. Pertukaran sosial antara pemberi kerja dan karyawan terjadi ketika karyawan menerima dukungan atau penghargaan yang tinggi dari pemberi kerja mereka dan, pada gilirannya, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan perilaku inovatif (Isbn & Sidin, 2021). Terdapat studi yang menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan anteseden penting dalam terjadinya *turnover* (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. 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* (Parry, 2008).

Terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa *psychological capital* berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Pertiwi et al, 2003; Adnan, 2018). Pertiwi, et al, (2003) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak akan muncul secara tiba-tiba, hal ini tentu diperlukan usaha yang besar baik dari sisi organisasi dan juga dari sisi individu karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai keyakinan akan potensi diri dan organisasinya tentu akan mendorong kesediaan untuk berhasil dalam setiap tujuan yang ingin dicapai. Adapun yang menjadi karakteristik karyawan yang dapat mendukung organisasi adalah salah satunya yang memiliki *psychological capital* yang tinggi (Pertiwi, et al, 2003).

Yan et al. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara PsyCap dan *turnover intention* (Yan et al., 2021). Individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat karena mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, memiliki harapan terhadap masa depan karier mereka, serta mampu bangkit dari kesulitan dengan sikap positif (Youssef & Luthans, 2012). Oleh karena itu, pengembangan PsyCap dalam lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi untuk mengurangi niat untuk keluar (*turnover intention*), serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif

Uraian di atas menggambarkan pentingnya peran *psychological capital* terhadap *organizational commitment*, termasuk dalam pelayanan kesehatan. Untuk itu, penting bagi para pegawai yang memiliki *psychological capital* yang tinggi guna menciptakan *organizational commitment* yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Avey, et al., (2010), terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dan *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *organizational commitment* yang lebih tinggi juga.

Apabila dikaitkan dengan *job satisfaction*, 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). 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 menunjukan *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

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). 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. Kondisi terkait *job insecurity* dapat di deteksi sejak awal dengan monitoring serta evaluasi terkait kinerja dan angka absensi.

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). Karyawan yang dapat menikmati pekerjaannya dengan baik dinilai memiliki *quality of work life* yang tinggi, sedangkan karyawan 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)

Organizational justice juga berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan, di mana persepsi keadilan dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diperlakukan adil dalam aspek distribusi sumber daya, proses pengambilan keputusan, serta interaksi interpersonal cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakadilan dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan, stres, serta meningkatkan *turnover intention* karyawan (Ramley, Alan, & et al., 2009). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi yang dirasakan, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Faktor lainnya yaitu *organizational culture* memiliki pengaruh signifikan, di mana budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Budaya yang mendukung, seperti komunikasi yang terbuka, nilai yang selaras, serta lingkungan kerja yang kondusif, dapat menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, stres, dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Penelitian oleh Macintosh dan Doherty (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* telah banyak dilakukan, terutama yang berkaitan dengan *job satisfaction*, *quality of work life*, *employee engagement*, *organizational justice*, dan *organizational culture*. Namun, kaitan faktor *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* masih kurang dieksplorasi, padahal kedua variabel ini berperan penting dalam memahami niat pegawai untuk meninggalkan organisasi. Dalam teori sumber daya psikologis (Luthans et al., 2007) dan teori komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991), *psychological capital* dan *organizational commitment* memiliki peran krusial dalam mempertahankan tenaga kerja. *psychological capital*, yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, membantu pegawai mengatasi tekanan kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mengurangi kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi. Sementara itu, *organizational commitment*, yang terdiri dari komitmen afektif, kontinuans, dan normatif, menentukan tingkat loyalitas serta keterikatan pegawai terhadap institusi, sehingga berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* pegawai Rumah Sakit menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Bagi Rumah Sakit, sangatlah penting memiliki karyawan dengan *psychological capital* dan *organizational commitment* yang tinggi, dimana Rumah Sakit merupakan tempat kerja yang didalamnya para karyawan saling berhubungan dengan rekan kerja dan juga dengan pasien, keluarga pasien serta banyak pihak luar, sehingga dengan *psychological capital* dan *organizational commitment* yang tinggi maka pegawai akan menjadi lebih berkualitas, kinerja meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik (Pertiwi, et al, 2003). Pelayanan yang terbaik dari jasa dan juga fasilitas secara tidak langsung akan membuat pengunjung lebih nyaman

Rumah sakit juga dituntut untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan mencapai visi serta misi organisasi. Sangat disayangkan apabila tenaga kerja yang berkualitas keluar atau mengundurkan diri dari Rumah Sakit. Oleh karena itu, *organizational commitment* pada organisasi sangatlah penting. Selain itu, *psychological capital* juga berperan krusial dalam membangun ketahanan, motivasi, serta kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka di Rumah Sakit.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025 ?
2. Apakah ada pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025 ?
3. Apakah ada pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025 ?
4. Apakah ada pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025 ?
5. Jalur manakah yang paling efektif yang berkaitan dengan pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Tahun 2025

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
2. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025

3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
4. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Tahun 2025
5. Untuk menganalisis jalur yang paling efektif berkaitan dengan pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Tahun 2025

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada perkembangan teori dalam bidang ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit, khususnya terkait dengan hubungan antara *psychological capital*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dan teori mengenai bagaimana modal psikologis dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

1.5.2 Manfaat Bagi Institusi / Rumah Sakit

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Rumah Sakit Islam Faisal tentang strategi dalam mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan *psychological capital* dan *organizational commitment* pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan manajemen Rumah Sakit untuk merancang program-program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan retensi karyawan

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat yang diharapkan adalah bahwa semua tahapan penelitian yang dilakukan serta dari hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi Magister Administrasi Rumah Sakit. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan empirik penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit, khususnya terkait pengaruh *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*.

1.5.4 Manfaat Bagi Peneliti Lain

Untuk memperluas wawasan keilmuan dan pengetahuan mengenai *psychological capital*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*. Diharapkan menjadi bahan acuan, informasi, rujukan, dan referensi bermanfaat bagi peneliti selanjutnya maupun masyarakat umum yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan Rumah Sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Mobley (2011) merupakan seorang ahli manajemen sumber daya manusia, mengemukakan definisi *turnover* adalah 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).

Menurut (Mathis, 2016) *turnover* merupakan proses terjadinya dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Mobley (2011) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* ini, diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Rismayanti, 2018).

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). .

2.1.2 Dimensi Pengukuran *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi pengukuran *turnover intention*, yang terdiri atas :

1. *Thinking of Quitting* (Pikiran untuk Keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Intention to Search for Alternatives* (Pencarian Alternatif Pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan yang berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

1. *Characteristics of Individual Organizations*

Organisasi merupakan wadah yang memiliki tujuan yang telah ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. *Job Satisfaction*

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

3. *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan. Menurut Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen sebagai bentuk psikologis hasil dari karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan berdampak pada keputusannya untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pegawai adalah *employee engagement*. Grace, Jones, dan White (2019) dalam studi meta-analitiknya menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, khususnya pada tenaga kesehatan di lingkungan Rumah Sakit. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, rendahnya *employee engagement* dapat meningkatkan intensi karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif atau meninggalkan tempat kerja saat ini. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi untuk membangun keterlibatan kerja yang kuat melalui lingkungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas kontribusi individu sebagai bagian dari strategi retensi pegawai yang efektif (Grace, Jones, & White, 2019).

Menurut Ramley Alan et al (2019), *organizational justice* merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, *organizational justice* berperan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap tempat kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan dan organisasi, mereka cenderung memiliki loyalitas tinggi, puas terhadap pekerjaan, dan memiliki niat bertahan lebih lama. Sebaliknya, ketidakadilan yang dirasakan dapat memicu ketidakpuasan, kekecewaan, dan pada akhirnya mendorong *turnover intention*.

Job insecurity merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut Hur & Perry (2014), merupakan persepsi subjektif karyawan terhadap ketidakstabilan atau ancaman kehilangan pekerjaan mereka di masa depan. Ketidakpastian ini bisa berkaitan dengan status kerja, keberlanjutan kontrak, perubahan struktural organisasi, maupun ancaman teknologi dan efisiensi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja. Menurut Silva et al. (2022), *job insecurity* merupakan bentuk stres kerja kronis yang berkelanjutan, karena karyawan terus-menerus merasa cemas terhadap potensi kehilangan pekerjaan tanpa memiliki kontrol penuh atas kondisi tersebut. Perasaan tidak aman ini berdampak pada kesehatan mental, motivasi kerja, dan keterikatan terhadap organisasi.

Quality of Work Life (QWL) adalah persepsi karyawan terhadap kualitas pengalaman kerjanya secara keseluruhan, yang mencakup kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, pengakuan terhadap kontribusi, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. QWL bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus memuaskan secara pribadi bagi setiap individu. Menurut Nei, Snyder, & Litwiller (2015), QWL merupakan indikator kunci dari kesejahteraan karyawan, dan secara empiris terbukti sebagai prediktor kuat dari *turnover intention*. Dalam meta-analisis yang mereka lakukan terhadap ratusan studi terkait retensi tenaga kerja, ditemukan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Organizational culture merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku kerja dan cara organisasi berinteraksi secara internal maupun eksternal. Budaya organisasi tidak hanya membentuk iklim kerja, tetapi juga

memengaruhi persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keadilan, serta komitmen terhadap organisasi. Menurut MacIntosh dan Doherty (2010), budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen afektif karyawan dan niat mereka untuk bertahan di suatu organisasi. Mereka mengidentifikasi bahwa budaya organisasi yang transformasional, terbuka, suportif, dan berbasis partisipasi akan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, sehingga memperkecil kemungkinan munculnya *turnover intention*. Sebaliknya, budaya organisasi yang otoriter, tertutup, dan tidak menghargai partisipasi individu akan menurunkan loyalitas dan mempercepat niat keluar.

Selain faktor-faktor diatas, salah satu faktor yang juga berpengaruh cukup penting bagi tingkat *turnover intention* pegawai ialah *psychological capital*. Luthans et al. (2007) menegaskan bahwa *psychological capital* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menurunkan niat untuk keluar dari organisasi. Individu dengan PsyCap yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, lebih percaya diri menyelesaikan tugas, serta lebih optimis terhadap peluang pengembangan karier di dalam organisasi. Gupta & Shaheen (2017) mengemukakan bahwa *psychological capital* memberikan dampak atau pengaruh langsung terhadap *turnover intention*, bahkan lebih kuat dibandingkan faktor lain seperti kepuasan kerja.

2.2 Tinjauan Umum Tentang *Psychological Capital*

2.2.1 Pengertian *Psychological Capital*

Seiring dengan berkembangnya kebutuhan perusahaan pada pekerja yang berkualitas dan kompetitif, membuat perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerja yang berbakat (Luthans, et al., 2007). Saat ini, kebanyakan perusahaan merekrut pekerja yang berbakat, namun sangat jarang mendapatkan pekerja yang dapat membuat pemikiran baru, memiliki keunggulan kompetitif, mempertahankan komitmen, loyalitas timbal balik, dan berkelanjutan. Pendekatan psikologi negatif dirasa hanya membuat pekerja berusaha untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan hanya dapat menyelesaikan permasalahan jangka pendek (Luthans, et al., 2007). Hal ini membuat munculnya pendekatan baru pada psikologi positif yang meminimalisir kekurangan pada psikologi negatif yaitu *positive organizational*

behavior (POB) pada level individu yang lebih mikro. Dengan melihat keadaan sekarang, keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat dicapai dengan baik melalui konteks-spesifik, kumulatif, terbarukan, dan faktor yang sulit ditiru, bahkan dengan adanya sumber daya material tradisional yang berkelanjutan (Drucker, 1994; Luthans dan Youssef, 2004, dalam Luthans, et al., 2007). Maka muncullah *psychological capital* yang merupakan landasan konstruksi dari *positive organizational behavior* (POB) (Luthans, et al., 2007).

Psychological capital merupakan sebuah konsep yang terbentuk dari konsep *positive organizational behavior* dengan menggabungkan antara *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). *Psychological capital* merupakan kondisi individu yang memiliki kapasitas positif pada dirinya yang dapat membantunya dalam perkembangan pribadi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam dirinya seperti kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit, sikap positif (*optimism*) terkait dengan keberhasilan masa kini dan masa depan, gigih dalam mencapai tujuan dan harapan (*hope*) untuk mencapai keberhasilan, serta kemampuan untuk bertahan (*resiliency*) dan bangkit saat dihadapkan pada kesulitan, sehingga mencapai kesuksesan (Luthans, et al., 2007). Secara lebih jelas *psychological capital* didefinisikan sebagai salah satu kekuatan yang memungkinkan individu untuk berkembang dan memiliki pengaruh terhadap perilaku mereka dalam lingkungan kerja (Luthans, et al., 2007).

Psychological capital dapat diartikan sebagai kondisi positif individu yang terlepas dari kata “putus asa dan kesulitan” saat berada di organisasi (Kusuma dan Prihatsanti, 2016). Menurut osigweh (dalam Yunita, 2019), *psychological capital* adalah suatu penghampiran yang memiliki tanda khas pada dimensi-dimensi yang dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki individu, sehingga dapat membantu kinerja organisasi. Telyabi, et al., (2022) menyatakan *psychological capital* memberi makna pada kehidupan seseorang dalam proses interaktif dan evaluatif, dan perubahan yang berkelanjutan. Menurut Richtner dan Lofsten (dalam Barinua, 2022), *psychological capital* dapat disebut sebagai rasa percaya diri yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Jiao, et al., (2022) memaknai *psychological capital* sebagai keadaan pikiran positif yang muncul ketika seseorang dihadapkan dengan tugas, kinerja, dan kesuksesan, yang terjadi

dalam konteks tertentu dan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kesadaran, sehingga meningkatkan daya saing pribadi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan kemampuan positif yang dimiliki individu yang dapat membantunya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja.

2.2.2 Dimensi Pengukuran *Psychological Capital*

Luthans et al., (2007) mengemukakan adanya beberapa dimensi untuk menjelaskan *psychological capital*. Berikut dimensinya adalah :

1. Kepercayaan Diri (*Self-Efficacy*)

Dimensi ini dicetuskan oleh Bandura, (1997) melalui teori kognitif sosialnya sebagai sebuah kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, serta perilakunya dalam mencapai tujuannya.

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dengan kemampuan untuk berkembang secara mandiri dan bekerja secara efektif akan menciptakan sesuatu yang berbeda dalam hal menantang diri dengan tujuan yang ditetapkan sendiri menjadi lebih tinggi dan akan memilih tugas-tugas yang sulit secara sukarela. *Efficacy* merupakan dimensi yang memiliki dasar teori yang paling kuat dan disertai dengan penelitian empiris yang dilakukan dalam dunia kerja. Terdapat lima karakteristik penting dari *self-efficacy*, yaitu :

- 1) Menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri sendiri dan menceburkan diri ke dalam tugas-tugas yang sulit
- 2) Menyambut tantangan dan berkembang pada tantang tersebut
- 3) Sangat termotivasi pada diri sendiri
- 4) Melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan
- 5) Tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan

2. Optimisme (*Optimism*)

Optimism adalah kemampuan berpikir positif dan yakin bahwa kejadian yang diinginkan akan terjadi (Luthans et al., 2007). *Optimism* dari *psychological capital* ini tidak hanya memperkirakan suatu kejadian baik akan terjadi dimasa depan, tetapi hal ini bergantung pada tindakan yang

dilakukan seseorang untuk menjelaskan kenapa suatu peristiwa tersebut terjadi, baik positif, negatif, sekarang atau nanti (Luthans et al., 2007).

Individu yang memiliki *optimism* dalam dirinya akan menghargai segala kejadian positif dalam hidupnya, karena individu tersebut memandang bahwa peristiwa tersebut terjadi karena kekuasaan dan kendalinya. Selain itu, ketika kejadian negatif terjadi individu yang memiliki *optimism* akan memandang hal tersebut bersifat eksternal, sementara dan pada situasi itu saja. Dengan demikian individu yang *optimism* akan tetap percaya diri mengenai masa depan yang akan datang.

3. Harapan (*Hope*)

Harapan adalah motivasi positif untuk dapat mencapai keberhasilan yang diturunkan secara berhubungan dengan kapasitas dan kemampuan individu yang diarahkan pada tujuan dan jalur atau jalan yang dilakukan dengan perencanaan dalam memenuhi sebuah tujuan (Luthans et al., 2007). Harapan merupakan keadaan individu yang berpikir dalam menetapkan tujuan dan harapan yang dapat diperhitungkan sesuai kemampuan yang relevan dengan kenyataan namun menantang, kemudian melakukan tindakan untuk meraih tujuan tersebut.

Dalam meraih kesuksesan, individu harus mampu membuat jalan lain ketika jalan yang sudah direncanakan terdapat masalah (Luthans et al., 2007). Oleh karena itu, individu harus memiliki kreativitas, inovasi dan akal yang terlibat dalam penemuan jalur baru nantinya.

4. Resiliensi (*Resilience*)

Luthans et al., (2007) mengemukakan bahwa *resilience* pada *psychological capital* adalah kemampuan pada diri untuk pulih dan berdiri Kembali saat terjadi kesulitan, kehancuran, kejadian-kejadian positif atau *negative* serta peningkatan tanggung jawab. Berstandar pada perspektif psikologi klinis, Masten (dalam Luthans et al., 2007) mengartikan *resilience* sebagai suatu kejadian yang ditandai dengan

bentuk adaptasi positif saat berada pada kondisi sulit atau risiko yang signifikan. Dalam pendekatan *psychological capital*, *resilience* tidak hanya diartikan sebagai kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, melainkan terlibat pada fenomena positif yang menantang, dan keinginan dalam hal melampaui batas normal untuk dapat melebihi titik seimbang (Luthans et al., 2007)

2.2.3 Dampak *Psychological Capital*

Berdasarkan beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa hal positif yang dapat dipengaruhi oleh *psychological capital* seperti *employee performance*, *quality of work life* dan *work life balance* (Siu, 2013).

1. *Employee Performance*

Pengaruh dari keempat dimensi dari *psychological capital* terhadap *employee performance* telah dibuktikan baik secara teoritis maupun demonstrasi melalui data longitudinal dari sebuah perusahaan keuangan. Dimana karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan dapat memiliki kinerja yang baik demikian pun sebaliknya (Siu, 2013).

2. *Quality of Work Life*

Walton (1973) mendefinisikan *quality of work life* sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaan terutama untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan memastikan kesehatan psikologisnya. Menurut definisi ini, *quality of work life* lebih menekankan pada hasil pribadi, pekerjaan, pengalaman dan cara meningkatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Menurut model Walton, *quality of work life* yang optimal memenuhi kondisi sebagai berikut: (a) kompensasi yang memadai dan adil; (b) kondisi kerja yang aman dan sehat; (c) memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia; (d) kesempatan untuk tumbuh dan aman; (e) integrasi sosial dalam organisasi kerja; (f) pekerjaan seimbang; (g) relevansi sosial kehidupan kerja. Sedangkan menurut Pierre & Gilles (2006) mendefinisikan *quality of work life* merupakan persepsi individu tentang peran ditempat kerja dan interaksi perannya dengan harapan orang lain (Allameh & Hosseini, 2018).

Bagi beberapa peneliti menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan masalah sosial yang penting bagi organisasi dan unit sosial. *Quality of work life* karyawan dapat diterapkan sebagai salah satu pendekatan untuk peningkatan kinerja dan salah satu kontribusi utama untuk keunggulan budaya serta pendekatan yang akan menyelaraskan karyawan dengan organisasi (Allameh & Hosseini, 2018).

3. *Work Life Balance*

Siu (2013) melakukan studi yang mengadopsi teori *conservation of resources* untuk mencari hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* dan *work well being* pada kalangan masyarakat di China. Studi tersebut berhasil dan membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Karyawan yang memiliki *psychological capital* akan mampu memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang mendukung (Siu, 2013).

Psychological capital tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi *turnover intention*. Karyawan dengan *psychological capital* tinggi memiliki rasa percaya diri, harapan, dan *optimism* yang lebih besar terhadap pekerjaannya, sehingga mereka lebih terikat dengan organisasi (Luthans *et al.*, 2007). Studi oleh Luthans *et al.* (2007) menemukan bahwa *psychological capital* berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi karena karyawan dengan tingkat PsyCap yang tinggi lebih percaya diri, optimis, dan resilient dalam menghadapi tantangan kerja.

Beberapa studi telah membuktikan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan dalam menurunkan *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi lebih termotivasi, lebih mampu menghadapi stres dan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga mereka cenderung tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya (Gupta & Shaheen, 2017; Abbas *et al.*, 2014).

2.3 Tinjauan Umum Tentang *Organizational Commitment*

2.3.1 Pengertian *Organizational Commitment*

Menurut Mayer and Allen (1991), gagasan psikologis yang mencirikan ikatan antara anggota organisasi dan strukturnya adalah komitmen terhadap organisasi. Menurut Siagian (2004) bahwa komitmen organisasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan proses mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dilihat dari sudut pandang lain menurut Robbins dan Judge (2009) adalah *organizational commitment* sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Disisi lain, *organizational commitment* ditandai oleh tingkat keterlibatan pekerja dan keinginan untuk tetap bersama majikan mereka (Greenberg & Baron., 2003). *Organizational commitment* menurut Moorhead dan Griffin (2013) adalah sikap yang menunjukkan seberapa baik seseorang memahami dan mengabdikan pada perusahaannya. Seorang karyawan yang berkomitmen pada misi organisasinya dan ingin tetap menjadi anggotanya dikatakan memiliki *organizational commitment*. Menurut Porter, Mowday & Steers (1982) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai keterikatan afektif karyawan dengan organisasi. Apabila seseorang telah berkomitmen dengan organisasi maka individu akan menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakteristikan dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.3.2 Dimensi Pengukuran *Organizational Commitment*

Menurut Meyer and Allen (1991) mengidentifikasikan tiga dimensi untuk melihat *organizational commitment*, yaitu :

1. *Affective Commitment*

Hubungan emosional karyawan, identitas, dan komitmen terhadap organisasi disebut sebagai *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 adalah proses sikap dimana individu mempertimbangkan keselarasan antara nilai individu dan tujuan organisasi saat memikirkan keterikatannya dengan organisasi. Tingkat keselarasan antara nilai individu dan organisasi secara langsung memengaruhi keinginan individu untuk tetap berada di organisasi. 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 dengan komitmen afektif yang kuat biasanya merasakan kepuasan dalam organisasi, dikarenakan memiliki dorongan internal untuk tetap terikat dengan organisasi. Inti dari jenis komitmen ini adalah "ingin untuk" dan perasaan emosional. Dalam konteksnya, individu merasa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai organisasi, sehingga timbulnya rasa sayang pada organisasi (Saad et al, 2012; Irfan et al, 2016)

2. *Continuance Commitment*

"*Continuance commitment*" merujuk oleh komitmen atas biaya kehilangan seorang karyawan dari suatu organisasi atau dengan kata lain, pertimbangan faktor-faktor yang dianggap lebih penting bagi seorang karyawan untuk bertahan di suatu organisasi daripada untuk meninggalkannya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat muncul karena adanya biaya dalam jumlah signifikan yang akan ditanggung apabila mereka kehilangan pekerjaan. Komitmen berkelanjutan merupakan sikap dimana 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. Individu mungkin merasa terdorong untuk tetap bekerja di posisi mereka pada saat ini, karena mereka merasa tidak memiliki harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang sebanding ditempat lain atau merasa akan kehilangan manfaat jika mereka tidak mendapatkan kondisi yang sama atau bahkan lebih baik di organisasi lainnya (Meyer, Becker, and Vandenberghe, 2004; Khan and Du, 2014)

3. *Normative Commitment*

Rasa tanggung jawab untuk tetap bersama organisasi disebut sebagai *normative commitment*. Komitmen normatif merupakan bentuk komitmen yang didasari oleh tanggung jawab moral serta perasaan berupa “kewajiban” yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Meyer, Becler and Vandenberghe, 2004; Khan and Du, 2014). Contohnya, 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 diberikan organisasi.

Komitmen normatif tumbuh karena individu merasa tanggung jawab untuk menjadi bagian dari 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 & Allen, 1991)

Setiap orang harus mengambil tindakan nyata. Diantisipasi bahwa komitmen karyawan akan memiliki dampak yang menguntungkan bagi perusahaan, mengarah pada keluaran sesuai keinginan atas kinerja tinggi, pergantian dan ketidakhadiran karyawan yang minimal, pandangan tentang lingkungan perusahaan yang mendukung, dan tim yang kohesif.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Commitment*

Menurut Sopiah (2013) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik Pribadi (*personal characteristic*), terdiri dari faktor umur, masa jabatan, motivasi karyawan, dan pendidikan.
2. Karakteristik yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*job or role related characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik Struktural (*structural characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
4. Pengalaman yang Diperoleh dari Pekerjaan (*work experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.

Sedangkan berdasarkan Ma'rufi & Anam, (2019) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi terdiri dari :

1. Karakteristik Personal, variabel personal yang memiliki keterlibatan adalah usia dan masa kerja, tingkat Pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan
2. Karakteristik Pekerjaan, keberhasilan perusahaan dalam penentuan *job description* yang jelas pada karyawan dan sesuai kemampuan akan memberikan dampak yang baik, sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi yang efektif.

3. Struktur Organisasi, di dalam struktur organisasi didalamnya terdapat pelaksanaan kekuatan pengambil keputusan dan pelaksanaan kegiatan. Wagner dan Hollenbeck menyebutkan, struktur organisasi adalah suatu jaringan saling ketergantungan di antara orang dan tugas yang membentuk organisasi.
4. Pengalaman Kerja, masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.
5. Dukungan Organisasi, dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawainya.

Selain faktor-faktor di atas, Luthans, Youssef & Avolio (2007) melalui teori *Psychological Capital* menambahkan bahwa faktor psikologis juga memengaruhi komitmen organisasi. *Psychological capital* meliputi *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang berfungsi sebagai sumber daya psikologis positif bagi karyawan. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki harapan positif terhadap masa depan, tetap gigih dalam menghadapi hambatan, serta mampu bangkit dari kegagalan. Hal ini pada akhirnya memperkuat keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian terkini juga menegaskan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* karena berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan merasa lebih termotivasi, terikat, dan memiliki orientasi positif pada pekerjaannya (Sun, Xu & Liu, 2025).

2.4 Review Penelitian Terkait

Tabel 2. Tabel Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	Xiao, S., Shi, L., Lin, H., Zhao, S., Ou, W., Zhang, J., Zhu, H., & Zhang, C. (2022)	<i>The impact of psychological capital on turnover intention among Chinese nurses: A moderated mediation model</i>	Variabel Independen: <i>Psychological Capital</i> Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Sebuah survei <i>cross-sectional</i> dilakukan dengan melibatkan 4865 perawat di Cina.	Metode bootstrap dan simple slope digunakan untuk menguji efek mediasi dari tekanan psikologis dan efek moderasi dari dukungan sosial.	Modal psikologis memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> di kalangan perawat ($B = -0.040$, $t = -10.032$, $p < .001$). Tekanan psikologis memiliki efek mediasi sebesar 46,89% antara modal psikologis dan intensi <i>turnover</i> . Selain itu, dukungan sosial memiliki peran moderasi dalam hubungan antara tekanan psikologis dan modal psikologis serta antara tekanan psikologis dan intensi <i>turnover</i> .	Persamaan: Menggunakan <i>psychological capital</i> sebagai variabel independent dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen Perbedaan : Uji statistic yang dilakukan berbeda, disini menggunakan bootstrap dan simple slope

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
2	Rosa Lutete Geremias, Miguel Pereira Lopes, Ana Maria Sotiomayor (2024)	<i>Linking Psychological Capital to Organizational Commitment: The Moderating Role of Perceived Aversive Leadership of Employee in Angola</i>	Variabel Independen: • <i>Psychological Capital</i> • <i>Perceived Aversive Leadership</i> Variabel Dependen : • <i>Organizational Commitment</i>	Populasi: Karyawan dari berbagai sektor kegiatan di Angola Sampel: 335 karyawan dari berbagai sektor di Angola	Menggunakan uji persamaan struktural (SEM – <i>Structural Equation Modeling</i>) digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa relevansi modal psikologis dalam komitmen organisasi disorot ketika kepemimpinan aversif yang dirasakan rendah. Di sisi lain ketika kepemimpinan aversif yang dirasakan tinggi, karyawan akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah	Persamaan: Menggunakan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel dependen Perbedaan : • <i>Organizational commitment</i> sebagai variabel dependen • Terdapat variabel independent lainnya
3	Laura Zambrano-Chumo, Ruben Guevara (2024)	<i>Psychological Capital and Turnover Intention : The Mediating Role of Burnout among Healthcare Professionals</i>	Variabel Independen: <i>Psychological Capital</i> Variabel Mediasi : <i>Burnout</i> Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Sampel : Survey lintas sektor dilakukan terhadap 320 profesional kesehatan	Estimasi hubungan antara psychological capital, burnout, dan keinginan untuk berpindah diperoleh melalui <i>structural</i>	Hasil menunjukkan bahwa burnout memiliki efek signifikan dan positif pada keinginan untuk berpindah dan psychological capital memiliki efek signifikan dan negatif terhadap burnout. Burnout sepenuhnya memediasi hubungan antara psychological capital	Persamaan: Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit, dan menggunakan variabel <i>psychological capital</i> sebagai variabel independent dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
					<i>equation modelling (SEM)</i> . Analisis mediasi dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping.	dan keinginan untuk berpindah. Temuan ini menunjukkan bahwa psychological capital dapat secara efektif mengurangi hasil <i>negative</i> seperti <i>burnout</i> , tetapi dampak positifnya mungkin terbatas ketika mempertimbangkan hasil lain seperti keinginan untuk berpindah	Perbedaan: Terdapat variabel mediasi yaitu <i>burnout</i>
4	Balushi A.K dkk, (2022)	<i>Role of Organizational Commitment in Career Growth and Turnover Intention in Public Sector of Oman</i>	Variabel Independen: <i>Career Growth</i> Variabel Mediasi : <i>Organizational Commitment</i> Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Sampel : 329 pegawai dari 38 unit sector public di Kesultanan Oman	Metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan	Hasil menunjukkan bahwa potensi pertumbuhan karir merupakan elemen motivasi yang penting bagi pegawai sector public Oman untuk mendorong retensi dan mengurangi niat untuk keluar. Selanjutnya, komitmen efektif yang berkelanjutan secara	Persamaan: Menggunakan variabel <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel dependen dan variabel <i>Organizational Commitment</i> sebagai variabel <i>intervening</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
					pendekatan <i>cross sectional</i>	signifikan memediasi hubungan antara pertumbuhan karir dan <i>turnover intention</i> karyawan.	Perbedaan : • Penelitian bukan dilakukan pada bidang perumahsakitam, tetapi pada bidang pemerintahan • Menggunakan variabel independent <i>Career Growth</i>
5	Leodoro J. Labrague, Denise M. McEnroe-Petitte, Konstantinos Tsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet, Donna S. Gloe (2018)	<i>Organizational Commitment and turnover intention among rural nurses in the Phillipines: Implications for nursing management</i>	Variabel Independen: Komitmen organisasi Variabel Dependen: <i>Turnover intention</i>	Sampel : 166 perawat pada 9 rumah sakit pedesaan di Filipina Tengah	Penelitian Cross-sectional. Pengumpulan data menggunakan dua instrument standar yaitu kuesioner komitmen organisasi dan 6 item skala inventarisasi	Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan keinginan untuk pindah pada organisasi.	Persamaan: Organizational Commitment dan <i>Turnover intention</i> sebagai variabel Perbedaan Menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
					keinginan untuk pindah.		
6	Kiky D.H. Saraswati (2019)	<i>Work Engagement: The Impact of Psychological Capital and Organizational Justice and Its Influence on Turnover Intention</i>	Variabel Independen: • <i>Psychological Capital</i> • <i>Organizational Justice</i> Variabel Dependen : • <i>Work Engagement</i> • <i>Turnover Intention</i>	Populasi: Karyawan di perusahaan manufaktur di Jakarta, Indonesia. Sampel: 243 karyawan, yang mencakup pekerja dari semua level, mulai dari operasional hingga manajerial.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistic menggunakan SPSS. Teknik analisis yang digunakan meliputi statistik deskriptif, Cronbach's alpha, dan regresi linear.	Psychological Capital memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Organizational Justice juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Psychological Capital berperan sebagai mediator antara Organizational Justice dan Work Engagement. Work Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Persamaan: Menggunakan Psychological Capital sebagai variable independen, dan <i>Turnover intention</i> sebagai variable dependen Perbedaan : • Menggunakan Organizational justice sebagai variabel independen dan Work engagement sebagai variabel dependent. • Penelitian ini dilakukan bukan di setor kesehatan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
7	Osman M. Karatepe dan Turgay Avci. (2018)	<i>The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions</i>	Variabel Independen: • <i>Psychological Capital</i> • <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen : • <i>Lateness Attitude</i> • <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan sampel perawat di dua rumah sakit publik di Siprus Utara. Total sampel yang dianalisis adalah 212 perawat, dengan tingkat respons 84.8% dari 250 kuesioner yang dibagikan.	Peneliti menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel, serta melakukan uji Sobel untuk mengukur efek mediasi.	Hasil Penelitian yaitu Psychological capital berpengaruh positif terhadap work engagement. Work engagement berpengaruh negatif terhadap lateness attitude dan <i>turnover intentions</i> . Lateness attitude memiliki hubungan positif dengan <i>turnover intentions</i> . Work engagement memediasi hubungan antara psychological capital dan lateness attitude serta <i>turnover intentions</i> . Lateness attitude memediasi hubungan antara work engagement dan <i>turnover intentions</i> . Penelitian ini menyoroti pentingnya psychological capital	Persamaan: Menggunakan psychological capital dan work engagement sebagai variabel independent dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen Perbedaan : • Uji statistic yang dilakukan berbeda, disini menggunakan SEM serta uji Sobel. • Menggunakan variabel Lateness Attitude sebagai variabel dependen

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
						dan work engagement dalam memengaruhi sikap keterlambatan dan niat perawat untuk keluar dari pekerjaan.	
8	Tri Wahyuni (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Employee Engagement Terhadap Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Medis RS Nahdlatul Ulama Jombang)	Variabel Independen: - Komitmen organisasi - Job satisfaction - Employee engagement Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Populasi : Populasi yang dipergunakan yaitu Karyawan medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang yang berjumlah 155 karyawan. Sampel : Berjumlah 61 responden.	Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan koefisien determinasi (R ²) dengan bantuan SPSS Versi 21.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, job satisfaction dan employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang	Persamaan: Menggunakan komitmen organisasi dan employee engagement sebagai variabel independent. <i>turnover</i> sebagai variabel dependen Perbedaan : Terdapat variabel lain sebagai variabel independent yaitu job satisfaction
9	Umi Kalsum, Harlen, Machasin (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	Variabel Independen: Budaya Organisasi,	Populasi: Seluruh perawat di RSIA Eria Bunda	Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan	Persamaan: Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
		terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru	- Komitmen Organisasi Variabel Dependen: - Kepuasan Kerja - Turnover Intention	Pekanbaru yang berjumlah 83 orang. Sampel: Seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh) sehingga jumlah sampel adalah 83 orang.	(SEM) menggunakan software Smart-PLS 3.0.	kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, Budaya organisasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.	Perbedaan: - Hanya meneliti perawat saja bukan pegawai keseluruhan - Terdapat variabel budaya organisasi sebagai variabel independent dan kepuasna kerja sebgai variabel dependen
10	Engga Lift Irwanto	Hubungan Employee	Variabel Independen:	Penelitian dengan	Penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan:

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
	(2024)	Engagement, Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat RS UNAND Padang	- Employee Engagement - Quality of Work Life - Komitmen Organisasi Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	menggunakan sampel 34 orang perawat yang berstatus harian dengan 6 orang merupakan perawat bidan	mixed method dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.	employee engagement, quality of work-life dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Unand. 10 informan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand menyatakan telah merasa nyaman saat bekerja, mampu bekerja kolaboratif dengan rekan kerja, memiliki kesejahteraan lingkungan kerja yang memadai serta adanya jenjang karir yang pasti. Employee engagement, quality of work life, dan komitmen organisasi telah diimplementasikan dengan baik oleh manajemen rumah sakit.	- Menggunakan Employee Engagement, Komitmen Organisasi sebagai variable independent dan <i>Turnover Intention</i> - Dilakukan di sektor Kesehatan yaitu rumah sakit Perbedaan : - Terdapat variabel Quality of Work Life sebagai variabel independent Sampel yang digunakan yaitu hanya perawat

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
11	Alyasina Hermawan, Dewi Sartika, Rizka Hadian Permana (2024)	Pengaruh Psychological Capital terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Pegawai PT. X	Variabel Independen: Psychological Capital Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Populasi : Seluruh karyawan PT X berjumlah 1.932 Sampel : 334 karyawan	Metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Variabel independent sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai akibat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55,99% pegawai PT X memiliki psychological capital yang tinggi dan 79,66% yang memiliki <i>turnover intention</i> yang rendah. Secara simultan, psychological capital berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan secara parsial terdapat 2 dimensi psychological capital yaitu hope dan resiliency yang berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan: Menggunakan variabel Psychological Capital sebagai variabel independent dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel dependen Perbedaan Peneltiian ini tidak dilakukan di ranah Kesehatan
12	Endah Andriani Pratiwi, Yoga Hardianto, Muhammad Zein Permana (2023)	Kontribusi Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan	Variabel Independen : Psychological Capital Variabel Dependen :	Sampel : 146 karyawan Rumah Sakit "X" di Sukabumi,	Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji deskriptif dilakukan secara berurutan	Hasil menunjukkan bahwa Psychological Capital berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS "X"	Persamaan: Sama-sama meneliti variabel Psychological Capital & Komitmen Organisasi

No	Peneliti	Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Uji Statistik	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
		RS "X" di Sukabumi	Komitmen Organisasi		pada penelitian ini		Perbedaan : Komitmen organisasi menjadi variabel dependen

2.5 Mapping Teori

<i>Psychological Capital</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Turnover Intention</i>
Luthans et al (2007) 1. <i>Self-Efficacy</i> 2. <i>Optimism</i> 3. <i>Hope</i> 4. <i>Resiliency</i>	Mowday et al (1982) 1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi 2. Kesiapan untuk bekerja keras 3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi	Lum et al, (1998) 1. Niat untuk keluar 2. Pencarian pekerjaan lain 3. Perbandingan pekerjaan 4. Pemikiran untuk keluar
Newman, Ucbasaran, Zhu dan Hirst (2014) 1. <i>Workplace Support</i> 2. <i>Stressful Environment</i> 3. <i>Leadership Style</i>	Meyer & Allen (1991) 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	Jacob & Roodts (2008) 1. <i>Decisions to leave or stay</i> 2. <i>Individual's attitude regarding the job</i>
Kweon (2020) 1. Percaya diri 2. Optimisme 3. Tekun 4. Tabah	McMurray et al (2004) 1. Komitmen yang paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kerja 2. Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi	Mobley et al (2011) 1. <i>Thinking of Quitting</i> 2. <i>Intention to Search for Alternative</i> 3. <i>Intention to Quit</i>

Tabel 3. Mapping Teori Penelitian

Berdasarkan hasil *literatur review* yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan beberapa teori antara lain *turnover intention* menurut Lum et al (1998) terdiri dari niat untuk keluar, pencarian pekerjaan lain, perbandingan pekerjaan, dan pemikiran untuk keluar. Kemudian menurut Jacob & Roodts (2008) terdiri dari *decisions to leave or stay* dan *individual's attitude regarding the job*. Sedangkan menurut Mobley et al (2011),

turnover intention dapat diukur dengan *thinking of quitting*, *intention to search for*, dan *alternative intention to quit*.

Organizational commitment menurut Mowday et al (1982) terdiri dari Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, Kesiapan untuk bekerja keras, dan Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Kemudian menurut Meyer & Allen (1991) terdiri dari *thinking of quitting*, *intention to search for alternative*, dan *intention to quit*. Sedangkan menurut McMurray et al (2004) terdiri dari komitmen yang paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kerja dan Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi.

Psychological capital menurut Luthans et al (2007), dapat diukur dengan 4 dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Kemudian menurut Newman, Ucbasaran, Zhu dan Hirst (2014) terdiri dari *workplace support*, *stressful environment*, dan *leadership style*. Sedangkan menurut Kweon (2020) terdiri dari percaya diri, optimisme, tekun dan tabah.

Berdasarkan variable yang dikemukakan diatas, peneliti menggunakan teori ***turnover intention***, teori yang diungkapkan oleh Mobley et al (2011), dimana dijelaskan *turnover intention* dibagi menjadi 3 dimensi yakni *thinking of quitting*, *intention to search for alternative*, dan *intention to quit*. Terkait teori ***organizational commmitment***, peneliti akan menggunakan teori Meyer & Allen (1991) yang membagi *organizational commitment* menjadi 3 dimensi, yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dan teori ***psychological capital*** oleh Luthans et al (2007) yang mengungkapkan 4 indikator berkaitan dengan *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *eesiliency*. Kemudian mengenai teori yang terpilih didasari oleh alasan kebaruan dari teori terkait serta peneliti merasa bahwa teori tersebut terkait antar variabel dan sesuai untuk diaplikasikan pada subjek penelitian ini.

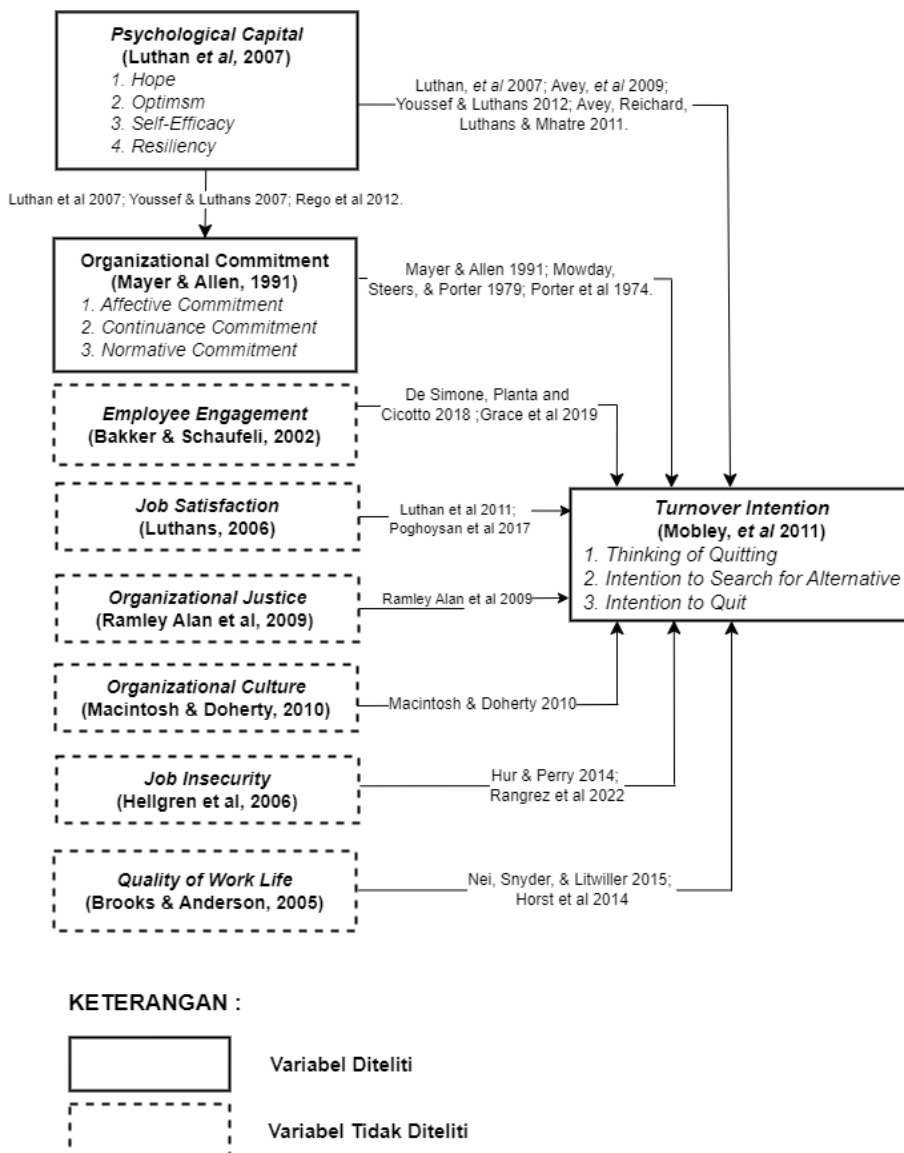
Peneliti memilih salah satu dari beberapa teori berdasarkan aspek diatas, peneliti memilih aspek *turnover intention* dari Mobley et al (2011) sebagai acuan pembuatan alat ukur dalam penelitian ini. Peneliti rasa teori Mobley et al (2011) lebih unggul dalam mengukur *turnover intention*, karena mempertimbangkan proses kognitif, emosional, dan hubungan dengan faktor organisasi, menjadikannya lebih relevan dibandingkan teori lain yang cenderung lebih statis atau terlalu fokus pada factor eksternal.

Selanjutnya untuk variabel *organizational commitment* yang ditandai dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer & Allen., 1991). Pemilihan teori ini didasari karena merupakan salah satu landasan utama

dan menjadi salah satu teori paling berpengaruh dalam memahami hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kerja, termasuk niat untuk keluar (*turnover intention*). Teori Meyer & Allen (1991) merupakan salah satu teori yang paling banyak diuji secara empiris dalam berbagai literatur organisasi, terdapat studi yang mendukung kekuatan 3 dimensi *organizational commitment* dalam menjelaskan *turnover intention*, dan Meyer & Allen (1991) telah mengembangkan instrument pengukuran yang telah divalidasi dalam berbagai penelitian lintas budaya dan sektor. Dengan pengukuran yang sistematis, peneliti merasa teori ini paling kuat untuk menilai hubungan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*.

Peneliti menggunakan teori Luthans et al., (2007) untuk variable *psychological capital* yang mengungkapkan 4 indikator yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Luthans dan rekan-rekannya merupakan prionir dalam konsep *psychological capital* (PsyCap) yang mencakup 4 dimensi yang dianggap sebagai sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan, relevan, dan spesifik untuk meningkatkan kinerja individu, membantu individu dalam mengatasi tantangan pekerjaan, serta mengurangi perilaku kerja negative seperti *turnover intention*. Teori Luthans telah diuji secara empiris dalam berbagai penelitian lintas sektor dan negara, dan terbukti relevan dalam konteks *turnover intention*. Luthans secara spesifik menyebutkan bahwa PsyCap berhubungan dengan hasil-hasil organisasi, termasuk turnover intention, melalui peningkatan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Teori ini memungkinkan analisis langsung dampak PsyCap terhadap keinginan berpindah kerja, tanpa memerlukan banyak penyesuaian konseptual seperti yang mungkin dibutuhkan pada teori lain.

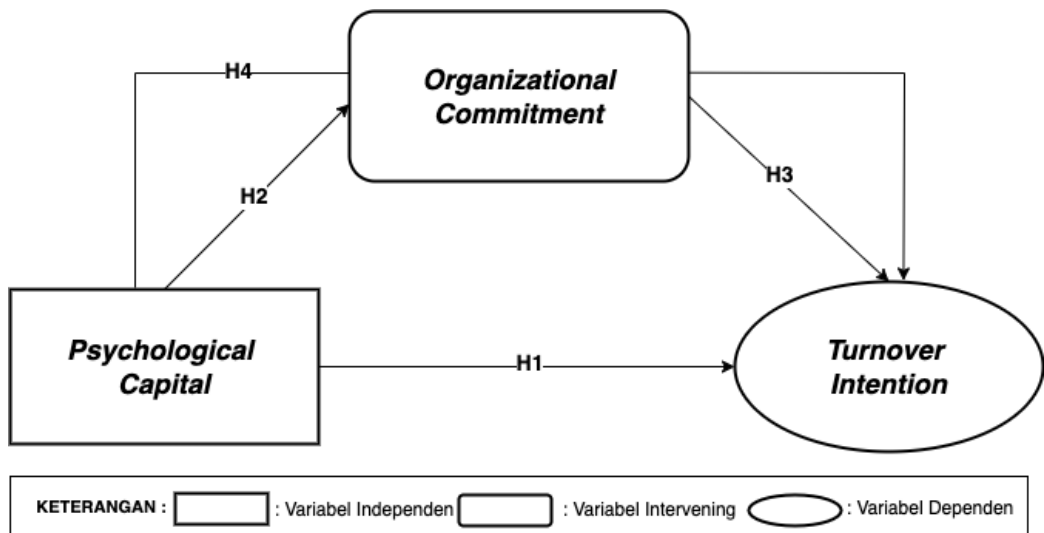
2.6 Kerangka Teori Penelitian



Gambar 2. Kerangka Teori Penelitian

Sumber: Luthans et al 2007; Avey et al 2009, Youssef & Luthans 2012, Avey, Reichard, Luthans & Mhatre 2011, Rego et al 2012, Mayer & Allen 1991, Mowday, Streers & Porter 1979, Porter et al 1974, Schaufeli & Bakker 2002, De Simone, Planta & Cicotto 2018, Grace et al 2019. Luthan et al 2011, Ramley Alan et al 2009, Macintosh & Dohery 2010, Hellgren et al 2006, Hur & Perry 2014, Rangrez at al 2022, Brooks & Anderson 2005, Nei, Snyder & Litwiller 2015, Horst et al 2014.

2.7 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konsep penelitian variabel dependen yaitu *Turnover Intention* dimana arah panah menuju ke variabel tersebut dan terdapat variabel independen yaitu *Psychological Capital* dan variabel intervening yaitu *Organizational Commitment*, dimana tidak ada arah panah tidak menuju ke arahnya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung, maka model analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahan, maka dirumuskan sebagai berikut :

A. Hipotesis Null (H0)

1. Tidak ada pengaruh dari *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
2. Tidak ada pengaruh dari *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
3. Tidak ada pengaruh dari *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
4. Tidak ada pengaruh *Psychological Capital* melalui *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025

B. Hipotesis Alternatif (Ha)

1. Terdapat pengaruh dari *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
2. Terdapat pengaruh dari *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Commitment* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
3. Terdapat pengaruh dari *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025
4. Terdapat pengaruh *Psychological Capital* melalui *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2025

2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 4. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
1.	<i>Psychological Capital</i>	<i>Psychological capital</i> didefinisikan sebagai modal psikologis yang dapat dikembangkan dan memiliki dampak positif pada kinerja, serta kesejahteraan individu dalam organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) Dimensi <i>PsyCap</i> : a.) <i>Hope</i> b.) <i>Optimism</i> c.) <i>Self-Efficacy</i>	Keadaan psikologis positif yang dimiliki pegawai Rumah Sakit Islam Faisal, yang dapat dikembangkan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta kesejahteraan. Yang mencakup harapan dalam mencapai tujuan, optimisme dalam menghadapi menafsirkan hasil kerja secara positif, efikasi diri dalam menyelesaikan tugas dengan percaya	Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 4 : Sangat Setuju 3 : Setuju 2 : Tidak Setuju 1 : Sangat Tidak Setuju	- Skor Tertinggi = $20 \times 4 = 80$ (100%) - Skor Terendah = $20 \times 1 = 20$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 80 = 50$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		<i>d.) Resiliency</i>	diri, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan dan bangkit dari kesulitan.		memenuhi kriteria ≥ 50 Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 50	
	<i>a.) Hope</i>	Kemampuan individu untuk menetapkan tujuan yang jelas, menemukan cara untuk mencapainya serta memiliki motivasi untuk mewujudkannya	Para pegawai di Rumah Sakit Faisal yang memiliki kemampuan dalam menetapkan tujuan, mampu menemukan berbagai cara untuk dapat mencapainya, serta tetapi gigih dalam menghadapi tantangan demi mewujudkan tujuan tersebut		- Skor Tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%) - Skor Terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 20 = 12,5$ - Tinggi = Jika skor jawaban	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
					responden memenuhi kriteria $\geq 12,5$ - Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 12,5$	
	<i>b.) Optimism</i>	Sikap positif terhadap masa depan dan keyakinan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang baik	Para pegawai di Rumah Sakit Faisal yang memiliki keyakinan terhadap masa depan dan yakin bahwa usaha yang mereka lakukan saat ini akan menghasilkan hasil yang baik		- Skor Tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%) - Skor Terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 20 = 12,5$	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
					- Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 12,5$ Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 12,5$	
	c.) <i>Self-Efficacy</i>	Keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk berusaha mencapai kesuksesan dalam menghadapi tugas yang menantang	Para pegawai di Rumah Sakit Islam Faisal yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan, menetapkan dan mencapai tujuan kerja, serta		- Skor Tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%) - Skor Terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
			menyelesaikan tugas yang kompleks dengan percaya diri.		- $62,5\% \times 20 = 12,5$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 12,5$ Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 12,5$	
	<i>d.) Resiliency</i>	Kemampuan untuk bangkit kembali ketika dilanda masalah dan kesulitan, tetap bertahan dan berkembang setelah	Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Rumah Sakit Faisal dalam menghadapi, bertahan, dan bangkit kembali dari berbagai tantangan, stress, atau		- Skor Tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%) - Skor Terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		mengalami hambatan	kegagalan dalam pekerjaan, sehingga dapat membangun perubahan positif		- <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 20 = 12,5$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 12,5$ - Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 12,5$	
2.	<i>Organizational Commitment</i>	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai individu yang memberikan	Kesediaan pegawai Rumah Sakit Islam Faisal untuk memberikan	Kuesioner sebanyak 18 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert	- Skor Tertinggi = $18 \times 4 = 72$ - Skor Terendah = $18 \times 1 = 18$	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		kontribusi sebanyak mungkin kepada organisasi termasuk penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk bekerja keras untuk tujuan organisasi dan keinginan untuk terus memberikan kontribusi pekerjaan pada organisasi (Bell and Sheridan 2020) Dimensi <i>Organizational Commitment</i> : a.) <i>Affective Commitment</i>	kontribusi maksimal, mendukung dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, merasa menjadi bagian dari Rumah Sakit, serta memiliki keinginan untuk tetap berkontribusi secara aktif dalam jangka panjang di Rumah Sakit Islam Faisal.	4 : Sangat Setuju 3 : Setuju 2 : Tidak Setuju 1 : Sangat Tidak Setuju	- Skor antara = $72 - 18 = 54$ - Interval = $54 / 2 = 27$ - Skor Standar = $72 - 27 = 45$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 45 Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≤ 45	

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		<i>b.) Continuance Commitment</i> <i>c.) Normative Commitment</i>				
	<i>a.) Affective Commitment</i>	Ikatan secara emosional yang melekat pada seorang individu untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi	Adanya rasa keterikatan emosional dan merasa menjadi bagian dari Rumah Sakit Islam Faisal sehingga memiliki perasaan yang kuat terhadap Rumah Sakit sekaligus keyakinan dalam nilai-nilainya		- Skor Tertinggi = $6 \times 4 = 24$ (100%) - Skor Terendah = $6 \times 1 = 6$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 24 = 15$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 15	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
					Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 15	
	<i>b.) Continuance Commitment</i>	Persepsi individu atas biaya dan resiko apabila meninggalkan organisasi saat ini	Berhubungan dengan rasa takut pegawai yang dirasa serta kerugian-kerugian yang akan timbul baik dari segi ekonomi atau karir lanjutan apabila meninggalkan Rumah Sakit Islam Faisal		- Skor Tertinggi = $6 \times 4 = 24$ (100%) - Skor Terendah = $6 \times 1 = 6$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 24 = 15$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
					memenuhi kriteria ≥ 15 Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 15	
	<i>c.) Normative Commitment</i>	Bentuk komitmen yang didasari oleh tanggung jawab moral serta perasaan berupa “kewajiban” yang dirasakan terhadap organisasi tempat mereka bekerja	Berhubungan dengan keinginan pegawai untuk tetap berada di Rumah Sakit Islam Faisal terkait dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap Rumah Sakit.		- Skor Tertinggi = $6 \times 4 = 24$ (100%) - Skor Terendah = $6 \times 1 = 6$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 24 = 15$ - Tinggi = Jika skor jawaban	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
					responden memenuhi kriteria ≥ 15 Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 15	
3.	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> didefinisikan sebagai keinginan atau niat individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu tertentu (Mobley, et al 2011) Dimensi <i>Turnover Intention</i> :	Pemikiran serta rencana mengenai keinginan pegawai untuk pindah atau meninggalkan Rumah Sakit Faisal secara sukarela	Kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 4 : Sangat Setuju 3 : Setuju 2 : Tidak Setuju 1 : Sangat Tidak Setuju	- Skor Tertinggi = $6 \times 4 = 24$ - Skor Terendah = $6 \times 1 = 6$ - Skor antara = $24 - 6 = 18$ - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		<i>a.) Thinking of Quitting</i> <i>b.) Intention of Quit</i> <i>c.) Intention to Search Another Job</i>			- Skor = $62,5\% \times 24 = 15$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 15 Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≤ 15	
	a.) Pikiran untuk Keluar	Mencerminkan individu yang mulai berpikir keluar untuk meninggalkan pekerjaannya.	Keadaan dimana pegawai mulai berfikir bahwa mereka harus berhenti bekerja pada Rumah Sakit Islam Faisal saat ini.		- Skor Tertinggi = $2 \times 4 = 8$ (100%) - Skor Terendah = $2 \times 1 = 2$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
					- <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 8 = 5$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 5 - Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 5	
	b.) Pencarian Alternatif Pekerjaan	Individu yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dibanding	Pegawai yang menunjukkan niat untuk mencari kerja ke organisasi lain. Biasanya secara aktif		- Skor Tertinggi = $2 \times 4 = 8$ (100%) - Skor Terendah = $2 \times 1 = 2$ (25%)	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		tempat kerja mereka saat ini.	mencari informasi mengenai peluang kerja di luar Rumah Sakit Islam Faisal.		- Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 8 = 5$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 5 - Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 5	
	c.) Niat untuk Keluar	Individu yang memiliki niat kuat	Pegawai yang menunjukkan niat untuk keluar. Biasanya		- Skor Tertinggi = $2 \times 4 = 8$ (100%)	Likert

No.	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
		untuk keluar dari pekerjaannya.	pegawai mendapat pekerjaan yang lebih baik dari Rumah Sakit Islam Faisal.		- Skor Terrendah = $2 \times 1 = 2$ (25%) - Interval = $100\% - 25\% = 75\%$ - <i>Cut-off point</i> = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ - $62,5\% \times 8 = 5$ - Tinggi = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 5 - Rendah = Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 5	