

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 Manajemen

Memiliki manajemen akan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang direncanakan, menjaga keseimbangan antara tujuan yang bersaing, serta mencapai efektivitas dan efisiensi. Manajemen merupakan hal yang krusial bagi semua elemen. Keberhasilan suatu kelompok atau usaha tergantung pada manajemen yang sudah ada sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan, perlu dilakukan pengelolaan yang baik dan teratur.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen adalah proses kolaborasi antara orang, kelompok, dan sumber daya lainnya. Prosedur ini dipahami sebagai tugas dan tugas yang dilakukan oleh anggota atau bawahan dan pemimpin ketika bekerja sama dalam suatu organisasi. Tugas dan aktivitas yang dilakukan menginspirasi orang untuk bekerja sama dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi (Hersey dan Blanchard, 2013). Selain itu, definisi lain dari manajemen adalah upaya untuk merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, dan mengendalikan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Proses koordinasi dan pengintegrasian tugas untuk memastikan penyelesaiannya efektif dan efisien yang mendefinisikan manajemen (Robbins dan Coulter, 2019). Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015) mengatakan karena manajemen adalah alat untuk melaksanakan administrasi dan berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi, maka manajemen merupakan inti dari administrasi.

Ricky W. Griffin (2004) mengatakan bahwa manajemen adalah proses penggunaan secara efektif dan efisien setiap sumber daya yang ada dengan cara merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasikan, dan mengaturnya. Tujuan

yang efektif adalah tujuan yang dapat dicapai dengan menggunakan rencana yang sudah ada, dan tujuan yang efisien adalah tujuan yang dilaksanakan dengan benar, terorganisir, dan tepat waktu.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen

Robbins dan Coulter (2018) dalam buku *Management*, fungsi manajemen meliputi pengendalian, perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan.

#### 1. Perencanaan (*planning*)

Menetapkan tujuan, merumuskan strategi, membuat rencana utilitas, dan mengkoordinasikan operasi semuanya merupakan bagian dari fungsi perencanaan, yang merupakan aktivitas manajerial. Peran perencanaan. Solihin (2009) mengatakan bahwa dapat memberikan arahan organisasi dan menetapkan tujuan perusahaan pada awalnya. Perusahaan merasa kesulitan untuk membandingkan hasil realisasi dengan strategi dan tujuan bisnis dalam kegiatan evaluasi tanpa mengidentifikasi tujuan.

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, fungsi pengorganisasian merupakan kegiatan manajerial yang meliputi pengaturan dan pembagian tugas. Dalam pengorganisasian, tugas-tugas diberikan kepada kelompok dan individu, kegiatan kelompok dan individu terkait direncanakan, dan wewenang administratif ditetapkan (Solihin, 2009).

#### 3. Memimpin (*leading*)

Fungsi kepemimpinan merupakan tugas manajemen yang meliputi memberi inspirasi, membimbing, dan melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Solihin (2009), memimpin adalah suatu tindakan yang menginspirasi individu atau kelompok untuk

melakukan perilaku interpersonal yang positif guna menumbuhkan budaya kerja yang positif.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengoperasian fungsi pengendalian, suatu fungsi manajerial, melibatkan pemantauan, kontras, dan penilaian hasil kinerja. Aktivitas pengendalian ini mencakup penetapan tolok ukur dan tujuan awal, menilai hasil kerja, melakukan evaluasi kesalahan, dan memberi penghargaan pada pencapaian (Solihin, 2009).

#### 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka sering kali terinspirasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Maka dari itu mereka merasa pekerjaan mereka bermakna dan bermanfaat bagi kehidupan mereka. Mereka tidak merasa perlu mencari peluang kerja baru. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari kemungkinan yang lebih memuaskan. Tingkat kenikmatan kerja yang dialami seseorang dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya. Pekerja yang bahagia biasanya lebih terlibat, sukses, dan mempunyai pengaruh positif terhadap bisnis. Pekerja yang tidak puas akan berkinerja lebih buruk dan kurang antusias. Kepuasan kerja yang rendah seringkali menjadi pendorong untuk meninggalkan pekerjaan. Pekerja yang tidak bahagia mungkin mulai mencari pekerjaan lain.

Mengelola personel dalam suatu organisasi adalah fokus dari disiplin manajemen sumber daya manusia (SDM). Mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi manusia sebagai aset organisasi merupakan tujuan utama pengelolaan SDM. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi yang dikelola manusia dan didirikan berdasarkan berbagai pandangan yang berguna bagi kemanusiaan akan melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, manusia mempunyai peranan penting dalam

operasional seluruh institusi dan organisasi. Selain itu, definisi manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa melibatkan pengelolaan sumber daya manusia sejalan dengan visi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, ilmu manajemen yang mengacu pada penerapan fungsi manajemen dalam perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, dan pengendalian, termasuk manajemen SDM.

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahapan pertama dari rangkaian tindakan yang harus dilakukan guna mewujudkan suatu gagasan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, berbagai alat diperlukan untuk membantu meramalkan perubahan, keadaan, dan kondisi yang akan timbul ketika rencana tersebut dilaksanakan.

Dasar perencanaan berikut memerlukan berbagai metodologi dan pertimbangan yang cermat ketika menentukan kemungkinan untuk melaksanakan tugas di masa depan. Lebih mudah untuk memutuskan apa yang akan dilakukan, siapa yang harus melakukannya, kapan, dan bagaimana, berdasarkan proyeksi dengan asumsi masa depan.

#### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian melibatkan pengumpulan fungsi dan kegiatan yang dilakukan di setiap unit kerja ke dalam kerangka terstruktur dan merangkum serta mendeskripsikannya. Jadi organisasi adalah tempat mengelola penciptaan struktur administrasi, dan pembuatan struktur organisasi merupakan kegiatan manajemen.

Untuk menghindari tugas yang tumpang tindih, monopoli, dan konflik antarpribadi, serta untuk mengurangi dampak spesialisasi yang berlebihan, seperti kurangnya semangat kerja atau konflik akibat egosentrisme yang mengutamakan satu unit dibandingkan unit lainnya, penting untuk merinci tugas-tugas tersebut. fungsi dan kegiatan yang

dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas.

### 3. Pengadaan pegawai (*Staffing*)

Fungsi dan kegiatan perekrutan personel adalah menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan organisasi dengan mengisi posisi-posisi yang harus diisi agar organisasi dapat maju. Dalam peran ini, penting untuk memperhatikan aspek-aspek seperti kompatibilitas antara pelamar dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Setiap karyawan harus mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas atau mengubah kredensial melalui program pengembangan profesional melalui pendidikan. Kebutuhan karyawan dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan kelompok, yang juga berdampak pada lingkungan.

### 4. Pelaksanaan (*Actuating*)

Penerapannya dilakukan sesuai dengan skenario dan keadaan yang terus berubah dan tidak menentu. Untuk memastikan bahwa pengalokasian waktu, uang, peralatan, dan staf dilakukan dengan benar, penerapannya memerlukan perhatian yang besar. Komunikasi sangat penting untuk koordinasi dan saling mendukung seluruh tugas dan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Setiap kesalahan yang mungkin terlacak harus segera diperbaiki. Yang terpenting adalah segala kegiatan yang dilakukan harus mengikuti rencana yang telah disusun dan disusun sebelumnya. Melanggar rencana awal berarti beralih ke sesuatu yang baru, yang mungkin tidak berhasil.

### 5. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi organisasi yang disebut pengawasan dapat menjamin bahwa rencana dan kerangka pelaksanaan internal sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Proses manajemen yang penting dalam pengorganisasian,

perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan/pengendalian semuanya penting.

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi kepegawaian dan personel, termasuk analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, penghargaan, dan evaluasi. Peningkatan. Tanggung jawab setiap manajer adalah memastikan kinerja. Menemukan individu yang tepat untuk pekerjaan itu adalah langkah pertama. Tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat penting dan vital dalam banyak hal.

Lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal organisasi (peluang dan ancaman) harus berada di bawah kendali manajemen SDM. Oleh karena itu, dalam fungsi SDM, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengatur tindakan karyawan yang sudah bekerja di sana. Salah satu konsep panduan manajemen SDM adalah menggunakan sumber daya terbaik dengan tenaga kerja yang tepat.

Salah satu konsep panduan manajemen SDM adalah menggunakan sumber daya terbaik dengan tenaga kerja yang tepat. pemahaman tentang karena beban kerja untuk berbagai keadaan, kondisi, dan pekerjaan berbeda-beda, begitu pula kebutuhan dan tuntutan karyawannya. Setiap orang mempunyai pengetahuan, pelatihan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu; Oleh karena itu, manajemen membutuhkan SDM yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagian besar sumber daya manusia telah menggantikan mesin sebagai fondasi keberhasilan organisasi, sumber daya manusia telah mengalami perubahan yang signifikan. Pakar manajemen terkenal Drucker (1998) bahkan menegaskan kesulitan tersebut tantangan yang dihadapi manajer SDM saat ini adalah bahwa angkatan kerja saat ini sama menantang dengan angkatan kerja sebelumnya. Fokus pekerjaan segera



beralih dari pekerja fisik dan administratif ke pekerja berpengetahuan yang menentang perintah militer (“komando”), yang merupakan pendekatan yang dianut oleh dunia usaha 100 tahun yang lalu.

Tuntutan akan pengetahuan segar dan ketergantungan pada penguasaan keterampilan teknis di dunia kerja untuk menyesuaikan diri dengan dinamika yang terus berubah merupakan tren saat ini. Angkatan kerja di industri jasa di negara-negara maju terus bertambah setiap tahunnya, dan pekerja paruh waktu mencakup sekitar 70% dari angkatan kerja di masa lalu.

Paradigma dinamis ini memerlukan manajemen, keterampilan teknologi baru, dan pengetahuan. Modal manusia yang dulunya digunakan untuk menggambarkan pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keahlian profesional, dan keterampilan karyawan pada organisasi yang kini sangat penting, pernah digunakan untuk menggambarkan hal-hal tersebut.

Angka harapan hidup manusia yang masih terus meningkat berdampak pada semakin banyaknya pekerja lanjut usia yang memasuki angkatan kerja dalam kategori keberagaman angkatan kerja. Sebelum pandemi, rata-rata usia angkatan kerja telah meningkat dan diperkirakan akan terus meningkat di masa mendatang, sehingga berdampak pada masuknya orang tua ke dalam pasar tenaga kerja. Jumlah perempuan yang bekerja, termasuk mereka yang juga orang tua, cenderung meningkat secara global.

Mengingat keadaan di atas, jelas bahwa lingkungan internal organisasi dan kelompok sedang berubah, dan manajer SDM harus beradaptasi dengan evolusi situasi dan keadaan saat ini. Dibutuhkan seorang manajer SDM yang paham transisi manajemen untuk mengatasi hal tersebut.

Teori dan praktik manajemen perubahan saling terkait dengan banyak bidang keilmuan lainnya, termasuk ilmu sosial, yang mencakup

manajemen sumber daya manusia. Bidang keilmuan lain seperti psikologi, ilmu sosial, dll harus dijadikan acuan untuk memahami manajemen perubahan.

#### **2.1.4 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tindakan pertama yang perlu dilakukan oleh pimpinan tertinggi sumber daya manusia beserta pimpinan organisasi secara keseluruhan dan terpadu adalah penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan perencanaan SDM tertinggi.

Menurut konsep ini, langkah ini penting karena menetapkan kerangka internal untuk penerapan manajemen sumber daya manusia di masa depan dan secara tidak langsung mempengaruhi perencanaan karyawan di tingkat federal. Untuk mencapai maksud atau tujuan fungsi manajemen, maka strategi organisasi harus menjadi acuan utama dalam menetapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia dalam membantu pencapaian tujuan organisasi sangat diperlukan.

Untuk mempersiapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan mencapai tujuan atau sasaran, strategi organisasi harus dijadikan sebagai sumber informasi utama. Pengelolaan sumber daya manusia dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuannya. taktik dan prosedur manajemen

Visi, tujuan, nilai-nilai, strategi, dan tujuan organisasi semuanya menggabungkan sumber daya manusia. Dibutuhkan koordinasi yang kuat untuk mengembangkan strategi dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kepentingan seluruh pemangku kepentingan dalam organisasi. Salah satu syarat untuk dapat merumuskannya dengan sukses adalah pengetahuan dan pemahaman tentang bisnis/aktivitas organisasi. Pastikan juga strategi dan prosedur pengelolaan sumber daya manusianya



Atur semua fungsi manajemen SDM saat ini menjadi satu. Di antara aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perekrutan dan Seleksi:

Pengusaha yang memenuhi tuntutan bisnis dipekerjakan melalui prosedur manajemen SDM. Merencanakan sumber daya manusia yang diperlukan, membuat deskripsi pekerjaan, memilih calon karyawan, dan melakukan wawancara semuanya termasuk dalam kategori ini.

2. Pelatihan dan Pengembangan:

Agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, organisasi harus menawarkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, dan jenis pelatihan lainnya semuanya dimungkinkan.

3. Evaluasi Kinerja:

Kinerja karyawan dinilai dan dievaluasi secara berkala sebagai bagian dari pengelolaan SDM. Prosedur ini membantu dalam menentukan penghargaan dan pengembangan di masa depan serta mengidentifikasi pencapaian yang baik dan tempat untuk perbaikan.

4. Kompensasi dan Penghargaan:

Perencanaan dan pengelolaan gaji, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan tunjangan lainnya, merupakan bagian dari manajemen SDM. Untuk memotivasi dan mempertahankan orang, hal itu harus adil dan kompetitif.

5. Pengelolaan Konflik dan Hubungan Kerja:

Mengelola masalah karyawan dan membina hubungan kerja yang produktif merupakan tanggung jawab tambahan manajemen SDM. Hal ini mencakup penyelesaian konflik secara damai, komunikasi yang jelas, dan pengembangan budaya organisasi yang inklusif.

6. Kesejahteraan Karyawan:

Perlindungan dan kesejahteraan karyawan sangat penting dalam manajemen SDM. Perusahaan diharuskan menjaga tempat kerja yang aman dan memberikan bantuan terkait kesehatan fisik dan mental pekerjanya.

7. Perencanaan Suksesi:

Perencanaan suksesi merupakan komponen manajemen SDM yang mengidentifikasi dan mengembangkan anggota staf yang berpotensi mengambil alih peran kunci di perusahaan ketika ada lowongan.

8. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi:

Untuk menciptakan budaya yang mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, kepemimpinan organisasi sangatlah penting. Manajemen SDM yang sukses sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat.

Manajemen SDM berkaitan dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, kompeten, dan termotivasi dan bahwa mereka ditangani dengan cara yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan bagi kedua belah pihak. Jadi, mengelola sumber daya manusia secara efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.5 Performance Appraisal**

Organisasi menggunakan evaluasi kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, sebagai prosedur untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan komitmen mereka terhadap tujuan yang telah ditentukan. Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, dan merumuskan rencana pengembangan adalah tujuan penilaian kinerja. Selain itu, keputusan tentang kompensasi, promosi, pertumbuhan staf, dan umpan balik didasarkan pada tinjauan kinerja. Tergantung pada kebijakan bisnis, proses penilaian kinerja dapat dilakukan lebih sering atau lebih

jarang secara berkala, biasanya setahun sekali. Karyawan diberi kesempatan untuk terus menerima umpan balik dan menemukan cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Tinjauan kinerja yang efektif pada akhirnya dapat membantu karyawan memajukan karier mereka dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Suatu organisasi dapat mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja orang-orangnya secara tepat dan akurat melalui proses penilaian kinerja. Efisiensi organisasi dalam melaksanakan operasi sumber daya manusia termasuk promosi, gaji, pelatihan, pengembangan manajemen karir, dll. dipengaruhi secara langsung oleh aktivitas ini. Hal ini agar organisasi dapat membuat penilaian yang lebih baik dan dapat memberitahukan karyawan tentang kinerja mereka yang sebenarnya melalui fungsi penilaian kinerja (Bintoro, 2017).

Untuk mengetahui potensi prestasi yang dimiliki setiap individu, penilaian kinerja merupakan suatu tugas yang harus diselesaikan (Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, 2018).

Informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi dihasilkan melalui penilaian kinerja (Chusminah & Haryati, 2019)

## **2.2 Professional Identity**

*Professional identity* berbeda secara spesifik antar negara pada berbagai tahap pertumbuhan ekonomi. Di masa lalu, negara-negara industri menjadi fokus utama penelitian dalam mengukur identitas profesional. Ketika menghadapi stres dan pola perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja, teori *Conservation of resources* (COR) sering diterapkan (Hobfoll, 2011; Neveu, 2010). Teori COR memiliki aplikasi luas, terutama dalam bidang psikologi, manajemen sumber daya manusia, dan ilmu sosial. Ini dapat membantu dalam pemahaman mengapa individu merasa stres, bagaimana mereka mengelola sumber daya mereka, dan bagaimana organisasi dapat mendukung karyawan dalam menjaga sumber daya

mereka untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas. Hal ini memberikan implikasi penting terhadap bagaimana staf rumah sakit berperilaku ketika memberikan layanan pelanggan dan menyarankan prosedur komprehensif tentang bagaimana staf menangani stres dan kecenderungan perilaku negatif (Hobfoll, 2011; Neveu, 2010).

Karyawan lebih mungkin mengalami penipisan sumber daya secara cepat dan penderitaan yang luar biasa terhadap kesehatan fisik dan mental mereka dalam situasi seperti ini, yang dapat mengakibatkan perilaku kerja yang buruk (Hobfoll, 2011). Karyawan dapat menggunakan identitas profesional yang kuat sebagai strategi untuk menghilangkan stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengisi kembali sumber daya (Clair & Fox, 2011; Golczyńska & Agnieszka, 2011). Dengan menyelidiki efek mediasi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja dalam hubungan antara identitas profesional dan niat berpindah berdasarkan teori COR. Pertama, meningkatkan identitas profesional karyawan dapat menurunkan tekanan kerja, menambah sumber daya mereka, dan memberi mereka lebih banyak energi dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka (Gross & Hochberg, 2016). Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa identitas profesional dapat menyediakan sumber daya untuk menghadapi kondisi kerja yang menantang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kebahagiaan dan keterlibatan kerja masyarakat (Neveu, 2010). Untuk menjelaskan landasan teori fungsi mediasi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap identitas profesional dan niat berpindah, penelitian ini mengembangkan model penelitian.

Hekman et al. (2009) menyoroti bagaimana identitas pekerjaan berinteraksi dengan identitas organisasi dalam mekanisme yang menyesuaikan dukungan organisasi dan kinerja pekerjaan serta hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan kinerja pekerjaan. Studi tentang identitas profesional dan faktor-faktor ini dilakukan dengan latar belakang industri yang sudah mapan, seperti layanan kesehatan dan pendidikan. Pada saat yang sama, identitas profesional memiliki hubungan yang signifikan dengan tiga variabel *employee*

*engagement, job satisfaction, dan turnover intention* di sektor seperti layanan kesehatan dan pendidikan (Devery, Scanlan et al., 2018; Hermsen, 2008).

### **2.3 Job Satisfaction**

Salah satu topik yang paling banyak dieksplorasi dalam literatur sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Hal ini digambarkan sebagai "keadaan emosional kesenangan yang dihasilkan dengan mengevaluasi pekerjaan seseorang untuk mencapai atau meningkatkan nilainya" (Locke, 1969, p. 27). Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu, secara umum terbentuknya kepuasan kerja merupakan suatu proses kompleks yang dipengaruhi oleh pengetahuan subjektif individu (Mhlthsci, 2010).

(Mayo et al., 1998) menyimpulkan bahwa latar belakang sosial dan karakteristik psikologis praktisi merupakan faktor penentu paling signifikan yang menentukan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, perilaku profesional praktisi dipengaruhi oleh emosi mereka sendiri. Dari segi faktor yang mempengaruhi dan metode pengukurannya, peneliti lebih fokus pada kepuasan kerja. Secara umum diterima bahwa karakteristik organisasi dan individu karyawan merupakan dua kategori utama faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja. Lingkungan budaya organisasi merupakan komponen fundamental dari elemen organisasi (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017), kondisi material kerja (Perie & Baker, 1997), hubungan interpersonal (*leadership, colleagues, and customers*) (Alfes, Shantz, & Baalen, 2016), remunerasi (termasuk gaji, promosi, pelatihan, pengembangan karir) (French, Andrew, & Awramenko, 2004), yang terakhir yaitu aturan dan regulasi (Seara, Pollnac, & Poggie, 2017).

Jenis kelamin, usia, pendidikan, ciri-ciri kepribadian, status keluarga, kepribadian, dan kecocokan kerja merupakan faktor utama yang berhubungan dengan karyawan (Maringe et al., 2011; Ayan & Kocacik, 2010; Aniței, Chraif, & Chiriac, 2012). Usia, tingkat pendidikan, dan latar belakang sosial karyawan yang berbeda-beda mengakibatkan beragamnya kebutuhan. Variasi permintaan ini menghasilkan berbagai tingkat kepuasan kerja serta beragam harapan kerja (Porter et al., 1974) menunjukkan lima indikator kepuasan kerja, termasuk keamanan,

masyarakat, harga diri, kemandirian, dan realisasi diri dari perspektif kepuasan permintaan. Locke (1985) menyarankan indeks kepuasan kerja yang memperhitungkan variabel-variabel berikut: ciri-ciri pekerjaan, sejauh mana pemimpin mengakui atau beradaptasi dengan gaya kepemimpinan, arah pengembangan karir, gaji, lingkungan dan suasana kerja, dan tingkat keharmonisan dengan rekan kerja. Shim, Hwang, and Lee (2009) mengungkapkan bahwa identitas profesional pekerja sosial secara signifikan mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaannya. Untuk terus meningkatkan kepuasan kerja dan memajukan kemajuan bersama individu dan organisasi, individu harus memiliki identitas profesional yang positif. Hal ini akan memberi mereka rasa pencapaian yang positif dalam memiliki pekerjaan, menentukan peran profesional mereka sendiri, dan membentuk identitas profesional (Tang, 2019).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku turnover interest pada dasarnya dipisahkan menjadi dua kategori: variabel konteks dan variabel perbedaan individu (seperti kepribadian dan sikap kerja) (Alarcon & Edwards, 2011; Bouckennooghe, Raja, & But, 2013). Faktor motivasi penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Karyawan melakukan evaluasi pribadi terhadap karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja di tempat kerja mereka untuk menghasilkan kognisi, emosi, dan niat untuk menentukan apakah mereka memiliki pendapat positif atau buruk terhadap pekerjaan itu sendiri atau bahkan perusahaan (French, Andrew, Awramenko, Coutts, & Walker, 2004; Helen et al., 2018).

Scanlan and Hazelton (2019) menyarankan bahwa hubungan antara *professional identity* dan perilaku *turnover intention* karyawan dapat dimediasi oleh *job satisfaction*. Mereka berpendapat bahwa memiliki *professional identity* memungkinkan pekerja mengakses sumber daya yang mereka perlukan secara efisien untuk pekerjaan dan berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan *job satisfaction* pekerja dan menurunkan niat mereka untuk berhenti. Hal ini menunjukkan bahwa elemen penting yang mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan adalah *professional identity*.



## 2.4 *Employee Engagement*

Istilah “*employee engagement*” menggambarkan pandangan optimis seseorang di tempat kerja. *Employee engagement* adalah istilah yang pertama kali diusulkan oleh Kahn (1990) untuk memanfaatkan nilai anggota organisasi dalam peran kerja mereka.” Karyawan yang aktif bekerja terlibat secara fisik, mental, dan emosional, serta memiliki hubungan yang kuat dan produktif dengan pekerjaannya (Kahn, 1990). Soane et al., 2012 menurut penelitian yang ada, studi tentang keterlibatan karyawan terutama terkonsentrasi pada pengukuran keterlibatan dan memeriksa bagaimana keterlibatan tersebut berinteraksi dengan variabel lain, sebagai contoh, membagi keterlibatan menjadi tiga dimensi: perilaku, kognisi, dan emosi (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002), niat berpindah yang rendah (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004), stres kerja yang rendah (Britt, Castro, & Adler, 2005), produktivitas karyawan yang lebih baik, kinerja kerja, efikasi diri, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan kepuasan kerja (Rn, Janssen, Jonge, & Bakker, 1999; Saks, 2006; Gruman & Saks, 2011). Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, yang akan memperkuat identitas profesionalnya dan meningkatkan tingkat keterlibatannya di tempat kerja.

*Employee engagement* mempengaruhi motivasi intrinsik, kinerja pekerjaan, niat berpindah, dan hasil terkait pekerjaan lainnya, menurut bukti yang berkembang (Akkerman, Sabina, & Herman, 2018; Rn, Janssen, Jonge, & Bakker, 1999). Menurut teori COR, personel yang berkualifikasi tinggi akan mampu mengenali nilai mereka dalam perusahaan karena orang sering kali mencari, memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan hal-hal yang mereka hargai (Hobfoll, 2011; Neveu, 2010). Pada akhirnya, mereka akan menunjukkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi (Ilze & Rita, 2016; Apostolidou & Zoe, 2015; Aizer and Doyle, 2015). Pegawai dengan identitas profesional yang tinggi akan mencegah menurunnya semangat kerja secara terus-menerus yang berakhir pada peningkatan kepuasan kerja dan kekakuan pegawai (Brien et al., 2017). Penelitian juga membuktikan bahwa niat turnover

merupakan risiko terhadap keterlibatan karyawan (Bruch, 2006; Cheng et al., 2015). *Turnover* terkena dampak negatif dari ketidakstabilan emosi, gaji rendah, dan lingkungan kerja yang tidak efektif (Alarcon & Edwards, 2011; Bouckenoghe, Raja, & Butt, 2013). Oleh karena itu, jika identitas profesional seseorang meningkatkan tingkat kepercayaannya, maka niat pindahnya juga akan menurun. Berdasarkan teori COR, dapat disimpulkan bahwa individu dengan identitas profesional yang kuat akan mendorong individu lain dengan identitas yang lebih kuat untuk meningkatkan pendapatan harian mereka dan mengurangi kebutuhan mereka akan dukungan sehari-hari, yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya tingkat niat pindah yang lebih tinggi. Keterlibatan karyawan dapat menjadi variabel mediasi yang berhubungan dengan identitas profesional dan kondisi mental seseorang.

### **2.5 Turnover Intention**

Banyak definisi tentang *turnover* telah dikembangkan selama bertahun-tahun oleh para peneliti yang telah lama menyelidiki niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keinginan berpindah mungkin tidak benar-benar berhenti, namun hal ini menunjukkan bahwa mereka sedang mempertimbangkannya. Karyawan tidak selalu meninggalkan perusahaan (Abdullateef, Muktar, & Yusoff, 2014). Sikap perilaku itulah yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku perpisahan. Rice and Hill et al., 1985 menyatakan proses *turnover* sebagai sesuatu yang dinamis. Ketika seorang karyawan baru bergabung dengan sebuah perusahaan, perusahaan tersebut terlibat dengan sudut pandang orang tersebut. Emosi dan pengalaman pribadi akan memicu krisis perpisahan jika keduanya tidak dapat bekerja sama untuk menjalin keseimbangan dan koordinasi. Telah dibuktikan dengan baik bahwa niat berpindah merupakan karakteristik pendahuluan yang signifikan dan berguna serta merupakan prediktor terbesar dari perilaku berpindah yang sebenarnya (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). Faktor pribadi, faktor pekerjaan, faktor organisasi, dan variabel lingkungan eksternal pada dasarnya merupakan empat kategori yang menjadi faktor penyebab niat berpindah dapat dipisahkan (Sun, Luo, & Fang, 2013). Takase (2010) mengatakan proses kompleks dari niat berpindah merupakan

hasil dari reaksi psikologis yang merugikan terhadap keadaan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan atau organisasi.

*Turnover* karyawan dapat diprediksi dengan menggunakan faktor pekerjaan, variabel sikap, dan variabel individu; sikap memiliki kekuatan prediksi yang lebih kuat (Sousa, 2010). Kompensasi karyawan, karakteristik individu (usia, pendidikan, dll), dan pertimbangan manajerial semuanya mempengaruhi berapa banyak karyawan perusahaan yang meninggalkan pekerjaannya (Cole & Brien, 2010). Meningkatnya niat berpindah kerja dapat mengakibatkan pekerja menjadi kurang produktif dan meningkatnya tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan pemisahan dan meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengurangi atau menghilangkan produktivitas (Dysvik & Kuvaas, 2013). Niat berpindah karyawan dapat dikurangi secara signifikan dengan meningkatkan identitas profesional mereka. Sebaliknya, ketika rasa identitas profesional seorang pekerja rendah, dia akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini ketika ada peluang yang sesuai. Ketika seorang pekerja yakin bahwa pekerjaannya dapat menambah nilai dan bermakna bagi dirinya, maka mereka akan lebih terlibat dan puas dalam bekerja (Poon, 2004; Applebaum, Fowler, Fiedler, Osinubi, & Robson, 2010). Keterlibatan karyawan yang lebih tinggi menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar, yang menurunkan kemungkinan seorang pekerja akan meninggalkan posisinya.

## **2.6 Model Penelitian**

Model penelitian yang digunakan peneliti berdasarkan jurnal *Professional Identity* didasarkan pada skala Mancini dan Caricati (2015). Afirmasi, penyelidikan menyeluruh, praktik, identifikasi dengan komitmen, dan memikirkan kembali komitmen merupakan lima komponennya. Ini menilai proses psikologis penciptaan identitas profesional. Skala yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Salanova (2002) digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja dan niat berpindah diukur menurut skala Li (2017).



Gambar 2.6.1 Model Penelitian

Sumber: Mancini and Caricati (2015)

Penting untuk diingat bahwa memilih untuk berpindah pekerjaan adalah keputusan yang penting dan bersifat pribadi. Memahami alasan mengapa karyawan ingin dipindahkan dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan retensi staf dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja yang sehat, efisiensi kompetitif, dan penyediaan peluang pengembangan merupakan beberapa elemen yang dapat mengurangi kemungkinan pergantian karyawan.

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.7.1 Pengaruh *Professional Identity* Terhadap *Turnover* Karyawan Rumah Sakit

Dampak identitas profesional terhadap tingkat pergantian karyawan rumah sakit mungkin bervariasi tergantung pada sejumlah keadaan dan karakteristik yang berbeda. Identitas profesional seseorang adalah bagaimana mereka mengasosiasikan dirinya dengan profesi tertentu, seperti bidang medis atau keperawatan di lingkungan rumah sakit. Namun, identitas profesional mungkin juga memiliki dampak yang berbeda terhadap tingkat kepergian jika terjadi ketidakbahagiaan atau konflik di tempat kerja. Karyawan mungkin terdorong untuk mencari

pilihan baru jika mereka yakin bahwa identitas profesional mereka tidak sejalan dengan realitas jabatan atau budaya organisasi di institusi.

Rumah Sakit harus menyadari bagaimana identitas profesional mempengaruhi pekerja dan memastikan bahwa mereka memenuhi kebutuhan pekerja dengan tepat, mendorong kemajuan karir, menawarkan pelatihan dan bantuan, dan membina lingkungan kerja yang menumbuhkan identitas profesional pekerja. Dengan melakukan ini, Anda dapat mempertahankan pekerja yang berdedikasi pada rumah sakit dan bidangnya serta menurunkan turnover.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H1: *Professional identity* karyawan rumah sakit berhubungan positif dengan *turnover*.

### **2.7.2 Pengaruh *Employee engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan Rumah Sakit**

Tingkat keterlibatan dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat ia bekerja dikenal sebagai tingkat keterlibatan. Karena karyawan yang terlibat lebih besar kemungkinannya untuk tetap pada posisinya, keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang besar terhadap tingkat keluar masuk karyawan rumah sakit.

Rumah Sakit harus menilai dan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan mereka. Hal ini dapat mencakup pemberian perhatian kepada pekerja, menawarkan pelatihan dan pengembangan, mendorong komunikasi yang efektif, dan memupuk budaya keterlibatan di tempat kerja. Rumah Sakit dapat meningkatkan kualitas layanan dan menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan dengan mengelola keterlibatan karyawan dengan baik. Rumah Sakit juga dapat menurunkan tingkat turnover staf dengan mengelola keterlibatan karyawan dengan baik.

Prinsip dasar teori COR adalah bahwa masyarakat perlu menginvestasikan sumber daya untuk mencegah hilangnya sumber daya

dan mengganti sumber daya yang hilang, dan hilangnya sumber daya dapat berdampak cepat pada manusia (Hobfoll dkk., 2018). Organisasi atau perusahaan akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya ketika karyawannya terlibat. Kecenderungan di kalangan karyawan saat ini adalah memandang pekerjaan sebagai hal yang penting. Mereka akan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka dan berusaha mencapai keunggulan pribadi. Kinerja karyawan pada akhirnya akan meningkat sebagai akibat dari pandangan ini, dan tujuan serta sasaran organisasi akan tercapai lebih cepat. Se jauh mana seorang individu berkomitmen terhadap suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku dan berapa lama mereka bertahan dalam peran tersebut, dikenal sebagai *employee engagement*. (Federman, 2007). Parameter kepuasan kerja menunjukkan ukuran yang relatif seragam di berbagai organisasi. Indikator terbaik dari tingkat kepuasan kerja suatu perusahaan adalah pergantian karyawan, yang diurutkan menurut kepentingannya berdasarkan usia, tingkat pekerjaan, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H5(-): *Employee engagement* karyawan rumah sakit berhubungan negatif dengan *turnover*.

### 2.7.3 Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Turnover* Karyawan Rumah

Sakit

Penting untuk memahami bagaimana kebahagiaan kerja mempengaruhi frekuensi pergantian staf di rumah sakit. Tingkat kebahagiaan pegawai terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kondisi kerja di rumah sakit disebut dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu



secara proaktif menilai dan meningkatkan kepuasan kerja staf. Hal ini mungkin memerlukan peningkatan komunikasi, menawarkan peluang untuk berkembang, memperhatikan masukan karyawan, dan membina lingkungan kerja yang meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan. Rumah Sakit dapat menurunkan tingkat pergantian staf dan memperkuat tim pelayanan kesehatan mereka dengan mengelola kepuasan kerja dengan baik.

Teori COR, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *professional identity*, *employee engagement*, dan *job satisfaction* akan menganggap dirinya memiliki beberapa sumber daya penting, divalidasi dan didukung oleh penelitian ini. Sumber daya, seperti telah dikatakan, pada akhirnya akan menurunkan *turnover intention*. Menurut penelitian ini, *professional identity* dan *turnover intention* berkorelasi secara signifikan dengan *job satisfaction* dan *employee engagement*. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan literatur tentang bagaimana *job satisfaction* dan *employee engagement* bertindak sebagai faktor mediasi dalam *professional identity* dan *turnover intention*.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H3(-): *Job satisfaction* karyawan rumah sakit berhubungan negatif dengan *turnover*.

#### **2.7.4 Pengaruh *Professional Identity* Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Rumah Sakit**

Memahami hubungan antara cara karyawan mengidentifikasi diri mereka dalam konteks profesi medis atau perawatan kesehatan dan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi sangat penting untuk memahami dampak identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan di rumah sakit.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H4: *Professional identity* karyawan rumah sakit berhubungan positif dengan *employee engagement*.

### 2.7.5 Pengaruh *Professional Identity* Terhadap *Job Satisfaction*

Identitas profesional dapat berdampak besar pada seberapa bahagia Anda di tempat kerja. Sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan menggambarkan perasaan diri dan tujuan dari karir yang dipilihnya disebut sebagai identitas profesional.

Penting untuk diingat bahwa dampak identitas profesional terhadap kepuasan kerja mungkin berbeda dari orang ke orang dan bergantung pada lingkungan dan pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh elemen tambahan seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan kompensasi. Namun, identitas profesional yang kuat berdasarkan nilai, tujuan, dan rasa asosiasi positif dengan pekerjaan secara umum dapat meningkatkan kebahagiaan kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H2: *Professional identity* karyawan rumah sakit berhubungan positif dengan *job satisfaction*.

### 2.8 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Am J Intellect Dev Disabil (2018)	Job Satisfaction of People With Intellectual Disability: Associations With Job Characteristics and Personality	Sumber daya pekerjaan dan usia berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan dan kepribadian tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan dengan kepuasan kerja. Analisis moderasi menunjukkan bahwa bagi orang-orang dengan ID yang memiliki kesadaran tinggi, peningkatan tuntutan kerja

			dikaitkan dengan berkurangnya kepuasan kerja, namun tidak demikian halnya dengan mereka yang memiliki kesadaran rendah. Studi ini menekankan pentingnya desain pekerjaan.
2	Anthony Brien, Nicholas J. Thomas, Eric A. Brown (2017)	How hotel employee job-identity impacts the hotel industry: The uncomfortable truth	Ketika gambaran/gambaran internal ini menyatu dengan realitas eksternal dan karakteristik gambaran dari pilihan pekerjaan dan karier lainnya, remunerasi (terutama jika dibandingkan dengan industri lain), jam kerja, dan pergantian karyawan, hal ini berpotensi memproyeksikan ‘citra industri yang negatif’ secara keseluruhan. Seiring dengan pertumbuhan industri perhotelan internasional, tantangan untuk menarik dan mempertahankan karyawan akan semakin besar.
3	Denis Khantimirov, Kiran Karande (2018)	Complaint as a persuasion attempt: Front line employees’ perceptions of complaint legitimacy	Model yang diusulkan mengacu pada faktor sumber, konteks dan penerima, dan temuan menunjukkan bahwa dasar-dasar penelitian persuasi juga dapat diterapkan pada episode keluhan. Dengan menggunakan data survei yang dikumpulkan dari karyawan hotel garis depan, karakteristik pelanggan (kepercayaan dan daya tarik pelanggan), situasional (tingkat keparahan kegagalan layanan), dan karakteristik karyawan (orientasi pelanggan dan penghindaran konflik) ditemukan berdampak pada persepsi target mengenai aspek kognitif. legitimasi pesan itu sendiri.
4	Justin Newton Scanlan (2019)	Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental	Pemeliharaan dan pemeliharaan karyawan layanan kesehatan mental memerlukan investasi finansial yang besar dan mungkin berdampak negatif pada kinerja penggunaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara stres akibat kerja, kelelahan akibat kerja, dan stres akibat kerja dalam hubungannya dengan stres akibat kerja saat ini dan hari-harinya.

		health service	
5	Jean-Pierre Neveu (2006)	Jailed resources: conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards	Prestasi pribadi memiliki korelasi paling rendah dengan berkurangnya sumber daya di antara semua komponen kelelahan, sedangkan kelelahan emosional memiliki korelasi paling tinggi dengan depresi dan ketidakhadiran.
6	Jamie A. Gruman (2011)	Performance management and employee engagement	Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, banyak perusahaan modern lebih menekankan sistem manajemen kinerja mereka. Kami mengusulkan bahwa menyelaraskan sistem manajemen kinerja untuk mendorong keterlibatan karyawan mungkin merupakan cara paling efektif untuk menghasilkan peningkatan kinerja. Untuk mencapai kinerja kerja tingkat tinggi, kami menawarkan model manajemen keterlibatan yang menggabungkan tema-tema utama makalah ini dan menawarkan cara berpikir segar tentang bagaimana mengembangkan dan mengelola keterlibatan karyawan.
7	John Goldie (2012)	The formation of professional identity in medical students: Considerations for educators	Faktor sosial dan relasional mempunyai peranan besar dalam pembentukan identitas. Guru dan komunitas medis yang lebih luas harus memanfaatkan dan memaksimalkan peluang yang ditemukan dalam berbagai situasi hubungan yang dihadapi siswa. Dalam definisi yang paling luas, pendidikan adalah proses mengubah diri menjadi suatu entitas berpikir dan relasional yang baru. Komponen kunci dari pendidikan kedokteran adalah membantu siswa dalam menciptakan dan secara efektif

			mengintegrasikan identitas profesional mereka ke dalam banyak identitas mereka.
8	Ching-Yu Cheng PhD RN (2014)	Job stress and job satisfaction among new graduate nurses during the first year of employment in Taiwan	Tingkat lulusan keperawatan baru-baru ini berhenti dari pekerjaan pertama mereka sangatlah memprihatinkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki korelasi dari waktu ke waktu antara stres kerja perawat, kepuasan kerja, dan karakteristik terkait. Penelitian ini menggunakan desain longitudinal dengan tiga tindak lanjut setelah dimulainya pekerjaan pertama bagi lulusan keperawatan.
9	Anthony Brien (2019)	Managing Contingent Labour in the Hotel Industry by Developing Organizational Social Capital	Tenaga kerja hotel besar sangat bergantung pada tenaga kerja tidak tetap karena sejumlah alasan, salah satunya adalah fleksibilitas biaya. Meskipun penggunaan tenaga kerja tidak tetap untuk mencapai tujuan organisasi mendapat banyak perhatian, manajer menengah—yang mengawasi kelompok ini—kurang mendapat perhatian.
10	Dave Bouckenoo ghe (2013)	Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions	Tujuan kami adalah untuk menentukan apakah kepuasan kerja berdampak pada hubungan antara pengaruh sifat (efektivitas positif dan negatif) dan dua variabel hasil kerja yang penting (prestasi kerja dan pergantian). Kepuasan kerja memodulasi hubungan antara kinerja dan niat untuk mengundurkan diri, yang dipengaruhi oleh afektif positif dan negatif. Kesimpulan dari temuan ini dan implikasinya terhadap studi dan praktik di masa depan dibahas secara mendalam.

Tabel 2.8.1 Data Penelitian Terdahulu

Sumber: Data Pendukung Peneliti