

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan kata yang diadaptasi dari Bahasa Inggris yaitu *management* yang berdasar dari kata *manage* yaitu mengelola. Manajemen sendiri bisa diartikan untuk mengelola diri sendiri maupun organisasi secara luas, dan sekarang manajemen sudah menjadi salah satu bidang ilmu di perguruan tinggi.

Didalam perguruan tinggi, manajemen tidak lain dan tidak bukan mempelajari bagaimana mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Menurut John Rafafy Batlolona (2021) Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui berbagai aktivitas yang dilakukan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan sejumlah komponen yang mendukung. Agar setiap komponen dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan, diperlukan pengelolaan yang efektif melalui manajemen yang terstruktur.

Menurut Achmad Wahyudi dan Anis Zohriah (2023), Manajemen berkaitan dengan pengaturan sistematis untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di lembaga pendidikan, dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk hasil yang optimal.

Peneliti berpendapat bahwa manajemen memberikan pemahaman bagaimana suatu individu untuk bisa mengelola dalam skala besar, seperti dalam suatu organisasi ataupun Perusahaan secara efektif dan juga sistematis dalam mencapai target yang diinginkan organisasi ataupun Perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber daya Manusia

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan proses terorganisir untuk mengelola manusia yang ada didalam organisasi dengan strategis, MSDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi demi mencapai sebuah target yang ingin dicapai. Didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dibuat oleh Sigit Et. Al. (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai fungsi melakukan perancangan berupa pengembangan karir karyawan, sumber daya manusia, perekrutan, penerapan, dan pelatihan,

Tantangan bagi manajer atau atasan semakin kompleks apalagi dengan adanya perbedaan sudut pandangan generasi, dan yang dihadapi oleh MSDM adalah tantangan berupa bagaimana cara untuk bekerjasama dengan generasi Z. dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Dwi Putra Et. Al. (2023) terdapat 3 peran MSDM dalam organisasi, yaitu peran strategis, peran administrasi dan peran operasional.

Peneliti memahami bahwa peran strategis menekankan bahwa pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang berharga karena karyawan memerankan peran penting dalam pengerjaan tugas atau pencapaian yang ingin dituju. Peran administrasi berfokus pada pemrosesan dan penyimpanan data. Peran operasional bersifat sangat teknis, seperti permintaan kerja, proses seleksi dan kepatuhan hukum. MSDM berperan penting dalam perusahaan untuk menentukan keberhasilan yang ingin diraih. Supaya tujuan perusahaan tersebut tercapai maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya dengan sangat baik agar mereka tidak memiliki keinginan untuk pindah atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut

2.1.3 Turnover Intention

Dalam Bahasa Indonesia *Turnover Intention* ialah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang saat ini ia tempati. Menurut Rikha & Gunawan C., (2023) *Turnover Intention* adalah tingkat karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai faktor internal ataupun eksternal. *Turnover Intention* berdampak besar bagi perusahaan, Ketika *Turnover Intention* tinggi diantara semua karyawan maka hal tersebut bisa berdampak untuk segi kinerja para karyawan yang tidak maksimal. Cahyana & Prahara (2020) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, tanpa adanya paksaan, disertai dengan perilaku mencari peluang pekerjaan lain yang dianggap memiliki prospek lebih baik. Namun, keinginan ini belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Ketidakmampuan organisasi dalam mempertahankan karyawannya dapat memicu peningkatan niat untuk keluar, yang pada akhirnya berdampak merugikan perusahaan. Karyawan berkualitas yang tidak mendapatkan dukungan atau prospek masa depan yang baik dari perusahaan cenderung memilih untuk berhenti bekerja (Cahyana & Prahara, 2020).

Menurut Pauline (2017) istilah *turnover intention*, *turnover intent*, *intention to leave* dan *intention to quit* merupakan kesamaan kata atau sinonim dalam menjelaskan kemungkinan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dalam waktu dekat. *Turnover intention* lebih menyeramkan dan mengawatirkan dari pada karyawan yang sudah keluar, dikarenakan karyawan masih berada di dalam perusahaan, tetapi hatinya tidak, sehingga hal ini dapat berdampak bagi perusahaan dari segi ketidakfokusan saat bekerja dan hal ini juga dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi organisasi seperti menurunnya produktivitas, disiplin, moral kerja, motivasi, bahkan meningkatnya kecelakaan kerja. (Wikaningtyas, Tjahjono, Suprihanto) (2023).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas tentang *turn over intention*, peneliti menyimpulkan bahwa defisini dari *turnover intention* ialah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Meskipun karyawan tersebut belum benar-benar keluar, niat ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4 Job Satisfaction

Job satisfaction didalam Bahasa Indonesia yaitu kepuasan kerja, merupakan rasa puas, senang atas pekerjaan yang telah dilakukan. *Job satisfaction* memiliki konsep penting dalam MSDM yang berkaitan dengan tingkat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. *Job Satisfaction* dapat memengaruhi kinerja, loyalitas, serta tingkat turnover karyawan di perusahaan. Dalam jurnalnya Riyadi, A, E, A., (2023) menyimpulkan adalah Perasaan yang menyenangkan dan ketertarikan terhadap pekerjaan tercermin dalam etos kerja, kedisiplinan, dan pencapaian yang dihasilkan. Sikap ini menunjukkan motivasi dan komitmen individu terhadap tugas yang diembannya. Kepuasan kerja bisa dibilang merupakan sikap emsional seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Nteboheng & Samson (2021) *Job satisfaction* juga menunjukkan adanya hubungan yang baik dengan staf dan rekan kerja, pengendalian waktu istirahat dan sumber daya yang memadai. Kepuasan kerja merujuk pada gabungan sikap dan pandangan karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, kerjasama antar karyawan, penerimaan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan, serta faktor-faktor lain yang mencakup aspek fisik maupun psikologis yang terkait dengan aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan (Sutrisno dalam Abdullah dan Rahmi, 2023)

Perusahaan mempunyai tantangan pada era ini untuk bisa menciptakan kepuasan kerja khususnya kepada Gen Z karena pastinya

generasi lama akan digantikan dengan generasi baru berikutnya, sehingga mereka akan memikirkan hal apa saja yang harus membuat Gen Z merasa puas, dan berdasarkan gambar 1.3 bisa dijadikan patokan bagi perusahaan untuk membuat Gen Z merasa puas di dunia pekerjaan., lalu ke 3 alasan yang berdasarkan gambar 1.3 yaitu *promotion, income, workload* dijadikan sebagai *item scores* untuk *job satisfaction* yang berdasarkan juga dari jurnal utama yaitu *Workload, Colleagues, Superiors, Environment and facility, Promotion, Income, Social Security, Training opportunities*, Sehingga item tersebut akan dijadikan pertanyaan dalam kuesioner yang akan dilakukan.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan rasa puas dan senang yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang melibatkan faktor internal dan eksternal. Kepuasan kerja mencakup sikap emosional dan pandangan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Job satisfaction* tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga berdampak pada loyalitas, motivasi, dan tingkat turnover karyawan dalam perusahaan. Faktor-faktor fisik dan psikologis yang ada dalam pekerjaan sehari-hari turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.1.5 Work Engagement

keterlibatan kerja, keterikatan kerja atau *work engagement* itu sendiri merupakan sikap karyawan berupa keterlibatan yang mendorong karyawan untuk selalu berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Menurut Rhegita dan Endang (2022) keterikatan merupakan sikap positif pekerjaan karyawan yang diketahui oleh perasaan baik saat bekerja, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya.

Lebih lanjut, menurut Cahyana & Prahara (2020) *Work engagement* merupakan keadaan positif seorang karyawan di mana mereka merasa bersemangat, menemukan makna, dan merasa terikat dengan pekerjaannya. Sementara itu, intensi turnover adalah keinginan individu untuk secara sukarela meninggalkan organisasi serta mencari peluang pekerjaan baru yang dianggap lebih menjanjikan, meskipun keinginan tersebut belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Dalam penelitian kali ini *item* atau *indicator* dari *Work Engagement* yaitu *Work vigour*, *Work dedication*, dan *Work absorption*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat, antusiasme, dan rasa bangga. Karyawan yang terlibat secara maksimal memiliki energi tinggi saat bekerja, merasakan makna dari pekerjaan yang dilakukan, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan tersebut. *Work engagement* juga terbukti mampu mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan berdasarkan dari jurnal terdahulu (*turnover intention*), serta membantu mengurangi stres, kelelahan emosional, dan burnout

2.1.6 Resilience

Resilience yang diartikan dalam Bahasa Indonesia merupakan ketangguhan atau ketahanan adalah kemampuan bertahan karyawan dalam menghadapi tantangan. Menurut Masten (2014) *resilience* atau bisa dibidang ketahanan individu, dalam secara luas sebagai kapasitas suatu sistem dinamis untuk beradaptasi secara sukses terhadap gangguan yang mengancam fungsi, kelangsungan hidup, atau perkembangan sistem (Masten, 2014). Menurut kamles singh (2010) *resilience* merupakan Ketahanan yang mengacu pada kemampuan individu untuk berkembang meskipun menghadapi kesulitan. Dalam konteks psikologi dan manajemen, *resilience* memainkan peran penting dalam mengatasi stres dan mempertahankan kinerja optimal di lingkungan yang penuh

dengan ketidak pastian dan perubahan. Dalam penelitian kali ini item atau indicator untuk variable resilience yaitu *Tenacity*, *Strength* dan *Optimism*.

Menurut Huaman, Et Al. (2023) *resilience* didefinisikan kemampuan untuk mengatasi rintangan yang menantang dan berhasil mengatasi peristiwa yang penuh tekanan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan yang memperbaiki dampak stres keluarga.. Resiliensi diartikan juga sebagai kemampuan untuk pulih dari kesulitan dan menjadi bijak serta lebih kuat. Resiliensi digambarkan sebagai proses aktif yang melibatkan ketahanan dan pengembangan diri sebagai respons terhadap suatu tantangan atau ancaman sekalipun tidak itu saja individu yang memiliki resiliensi yang baik akan memandang segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerjanya sebagai suatu kekuatan, berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, dan selalu berkonsentrasi tinggi dalam menjalankan tugasnya.. (Sagafia & Thamrin) (2022).

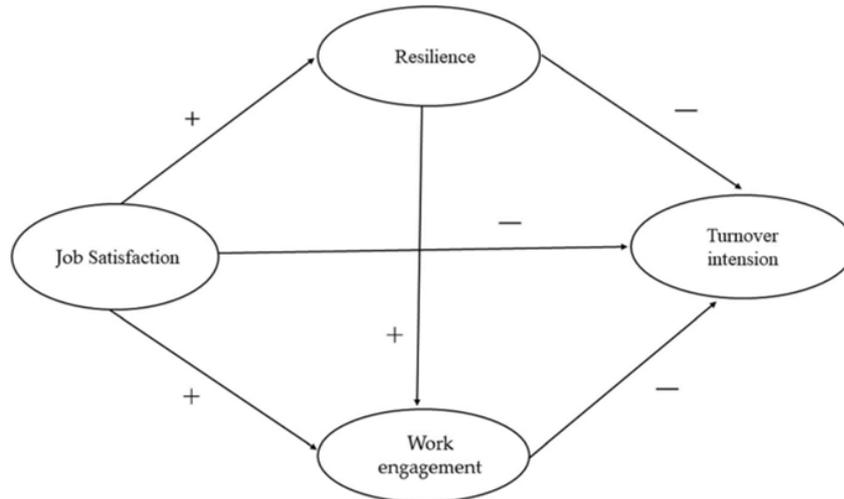
Menurut Ibrahim & Hussein (2024) *resilience* secara umum disebut sebagai kemampuan untuk pulih dari kesulitan, konflik, atau kegagalan. Ketahanan juga dapat diterapkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab, lebih jauh lagi bahwa *resilience* selain bukan berfungsi sebagai pelindung, tapi dapat juga memengaruhi rasa kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil persepsi dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *resilience* atau ketahanan dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu untuk tetap bertahan, pulih, dan berkembang meskipun menghadapi tantangan, kesulitan, atau perubahan. *resilience* memainkan peran penting dalam menangani stres dan mempertahankan kinerja yang baik dalam situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Individu dengan

resiliensi yang kuat biasanya melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan memiliki sikap optimis terhadap pekerjaannya

2.2 Model Penelitian

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber : Zhang. X, (2020)

Model penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah berasal dari jurnal penelitian yang berjudul “*The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study.*” model penelitiannya menggunakan 4 variabel, yaitu *Turnover Intention*, *Job Satisfaction*, *Resilience*, dan *Work Engagement*. Peneliti tidak mengurangi atau menambahkan variabel dari jurnal pendahulu atau jurnal utama.

H₁: *Job Satisfaction* mempengaruhi negatif terhadap *Turnover Intention*

H₂: *Job Satisfaction* mempengaruhi positif terhadap *Resilience*

H₃: *Job Satisfaction* mempengaruhi positif terhadap *Work Engagement*

H₄: *Resilience* mempengaruhi positif terhadap *Work Engagement*

H₅: *Resilience* mempengaruhi negatif terhadap *Turnover Intention*

H₆: *Work engagement* mempengaruhi negatif terhadap *Turnover Intention*

H₇: *Job satisfaction* mempengaruhi negatif *indirect* Terhadap *Turnover Intention* melalui efek mediasi *Resilience*.

H₈: *Job Satisfaction* mempengaruhi negatif *indirect* terhadap *Turnover Intention* melalui efek mediasi *Work Engagement*.

H₉: *Job Satisfaction* mempengaruhi positif *indirect* terhadap *Work Engagement* melalui efek mediasi *Resilience*.

H₁₀: *Resilience* mempengaruhi negatif *indirect* terhadap *Turnover Intention* melalui efek mediasi *Work Engagement*.

2.3 Hipotesis

a. Hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Zhang X (2022) pada jurnalnya yang berjudul “*The influence of professional identity, job satisfaction, burnout on turnover intention among village public health service providers in China in the context of COVID-19: A cross-sectional study.*” Mendapatkan bahwa *Job Satisfaction* Berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Setelah itu dalam jurnal yang dilakukan oleh Rakhmitania T. (2022) dengan judul “*Job satisfaction relationship with turnover intention.*” Menyatakan pengaruh negatif dari *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Tidak hanya itu saja, melainkan dalam jurnal yang dibuat oleh Abd-Ellatif, Anwar M, Aljifri A dan Dalatony M. (2021) dengan judul penelitian “*Fear of covid-19 and its impact on job satisfaction and turnover intention among egyptian physicians.*” Mendapatkan hasil berupa tingginya korelasi negatif dari penengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Dalam pernyataan, hasil dari penelitian

terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dan dijadikan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Job Satisfaction* mempengaruhi negatif terhadap *Turnover Intention*.

b. Hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Resilience*

Pada hipotesis variable ini (H₂) berdasarkan jurnal utama yang di teliti oleh Zhang, X (2020) dengan judul “*The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study.*” Menyimpulkan bahwa *job satisfaction* terdapat pengaruh positif terhadap *Resilience*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zheng et al. (2017) dengan judul “*Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the Institute of Mental Health, Singapore.*” Menyatakan dan mendapatkan hasil berupa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan dengan skor ketahanan.

H₂: *Job Satisfaction* mempengaruhi positif terhadap *Resilience*

c. Hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Dalam jurnal lain yang diteliti oleh Thokoa. R. Naidoo. V dan Herbest T. (2021) dalam jurnal yang berjudul “*A study of job satisfaction and work engagement at the National Treasury of South Africa.*” Mendapatkan hasil penelitian berupa bahwa *Job Satisfaction* secara signifikan memfasilitasi *work engagement*. Pada jurnal yang lain juga yang dibuat oleh Zang. L, dan Feng. Y (2023) dengan judul penelitian berupa “*Relationship between job satisfaction and work engagement in Chinese kindergarten teachers: Vocational delay of gratification as a mediator.*” Mendapatkan hasil bahwasannya ada hubungan positif antara *Job Satisfaction* dengan *Work Engagement*.

Selain itu pada jurnal yang dibuat oleh Sefora et. Al. (2022) dengan judul “*Predicting job satisfaction and work engagement behavior in the covid-19 pandemic: a conservation of resources theory approach.*” Mendapatkan pernyataan hasil berupa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Dalam pernyataan, hasil dari penelitian terdahulu, bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh *Work Engagement*, dan dijadikan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Job Satisfaction* mempengaruhi positif terhadap *Work Engagement*

d. Hubungan *Resilience* terhadap *Work Engagement*

Pada jurnal yang dilakukan oleh huama. N, Wilter. C, Castllo. R, dan temannya-temannnya (2023) dengan judul “*An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: the mediating role of work engagement and communication skills.*” Mendapatkan hasil bahwa *resilience* positif mempengaruhi *work engagement*. dalam penelitian yang lain juga, yang dibuat oleh sagafia. K, Thamrin. W (2022) dengan judul jurnal yaitu “*Effect of resilience and quality of work life on work engagement on employees who work in the era of the covid-19 pandemic.*” Mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan *resilience* terhadap *work engagement*.

Selain itu jurnal yang diteliti oleh Ibrahim. B, Hussein. S (2024) dengan judul penelitian “*Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study.*” Mendapatkan hasil berupa adanya pengaruh positif antara *resilience* terhadap *work engagement*. Tidak hanya itu saja, pada penelitian jurnal yang dilakukan oleh Sari. N, Hapsah, Wong. P (2022) dengan judul “*Resilience and work engagement*

of nurses at hasanuddin university hospital: post covid-19 services.” Medapatkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara *resilience* terhadap *work engagement*.

H4: *Resilience* mempengaruhi positif terhadap *Work Engagement*

e. Hubungan *Resilience* terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yi et. al. (2024) dengan judul “*The impact of moral resilience on nurse turnover intentions: the mediating role of job burnout in a cross-sectional study.*” Memiliki hasil jurnal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *resilience* terhadap *turnover intention*. Selain itu, dalam jurnal yang di teliti oleh Liu et. Al. (2021) dengan judul penelitian “*Exploring the relationships between resilience and turnover intention in chinese high school teachers: considering the moderating role of job burnout.*” Mendapatkan hasil penelitian bahwa *resilience* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intentions*.

H5: *Resilience* mempengaruhi negatif terhadap *turnover intention*

f. Hubungan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murat Bas (2021), pada jurnalnya yang berjudul “*The mediating role of work engagement in the relationship between perceived organizational support and turnover intention – with an application to healthcare employees in erzincan province of turkey.*” Mendapatkan bahwa *work ingagement* memiliki pengaruh negative terhadap *turnover intention*. Dalam jurnalnya Zhou et. al yang berjudul “*COVID-19: The effects of perceived organizational justice, job engagement, and perceived job alternatives on turnover intention among frontline nurses.*”

Mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh negatif dan pengaruh dari *job/work engagement* terhadap *Turnover intention*.

Selain itu pada jurnal dalam penelitian yang berjudul “*The effect of perceived organizational support and employee care on turnover intention and work engagement: a mediated moderation model using age in the post pandemic period.*” Mendapatkan hasil dan pernyataan bahwa *work engagement* mempengaruhi secara negatif terhadap *turnover intention*. Pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Cahyana K dan Prahara S, (2020) yang berjudul “*Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan.*” Mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *turnover Intention* pada karyawan. Pada jurnal yang dilakukan oleh Muchtadin (2022) dengan judul “*Hubungan antara work engagement dengan turnover intention pada pekerja generasi milenial di JABODETABEK.*” Mendapatkan hasil bahwa *work engagement* berkorelasi negatif yang signifikan dengan *turnover intention*.

H₆: *Work Engagement* mempengaruhi negatif terhadap *Turnover Intention*

g. Hubungan *Job satisfaction* terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *Resilience*

Pada hipotesis variable ini (H₇) minim sekali jurnal pendukung atau jurnal yang membahas perihal hipotesis ini, bahkan jurnal utama pun Zhang, X (2020) dengan judul “*The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study.*” menyatakan bahwa *Job satisfaction* tidak mempengaruhi negatif *indirect* terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *resilience*

H₇: *Work Engagement* mempengaruhi negatif terhadap *Turnover Intention*

h. Hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* melalui efek mediasi *Work Engagement*.

Pada hipotesis variable ini (H₈) berdasarkan jurnal utama yang di teliti oleh Zhang, X (2020) dengan judul “*The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study.*” Menyimpulkan bahwa *Job Satisfaction* terdapat pengaruh negatif *indirect* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*.

H₈: *Job Satisfaction* mempengaruhi negatif *indirect* terhadap *Turnover Intention* melalui efek mediasi *work engagement*.

i. Hubungan *Job satisfaction* terhadap *Work Engagement* melalui efek mediasi *Resilience*.

Pada hipotesis variable ini (H₉) berdasarkan jurnal utama yang di teliti oleh Zhang, X (2020) dengan judul “*The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study.*” Menyimpulkan bahwa *job satisfaction* terdapat pengaruh positif *indirect* terhadap *Work Engagement* melalui *Resiliene*.

H₉: *Job Satisfaction* mempengaruhi positif *indirect* terhadap *Work Engagement* melalui efek mediasi *Resilience*

j. Hubungan *Resilience* terhadap *Turnover Intention* melalui efek mediasi *Work Engagement*.

Pada hipotesis variable ini (H_{10}) berdasarkan jurnal utama yang di teliti oleh Zhang, X (2020) dengan judul “*The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study.*” Menyimpulkan bahwa *Resilience* terdapat pengaruh negatif *indirect* terhadap *Turnover intention* melalui *Work Engagement*.

H_{10} : *Resilience* mempengaruhi negatif *indirect* terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *work engagement*.



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Jurnal	Temuan	Manfaat Penelitian
1	Xuewen Zhang, Liyan Bian, Xue Bai, Dezhong Kong, Li Liu, Qing Chen and Ningxiu Li	<i>The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study</i>	2020	untuk mengeksplorasi status keinginan untuk pindah kerja dokter desa di Tiongkok dan pengaruh kepuasan kerja, ketahanan, dan keterlibatan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. Nilai unik dari penelitian ini tidak hanya	Dijadikan sebagai jurnal utama dan acuan dalam hipotesis ke 2

				terletak pada pemilihan dokter desa sebagai objek penelitian, tetapi juga pada penggabungan keempat variabel ini ke dalam model struktural untuk pertama kalinya.	
2.	Xuewen Zhang	<i>The influence of professional identity, job satisfaction, burnout on turnover intention among village public health service providers in China in the context of COVID-19: A cross-sectional study</i>	2022	Penelitian ini secara sistematis mengevaluasi pengaruh identitas profesional, kepuasan kerja, dan burnout terhadap turnover intention pada	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 1

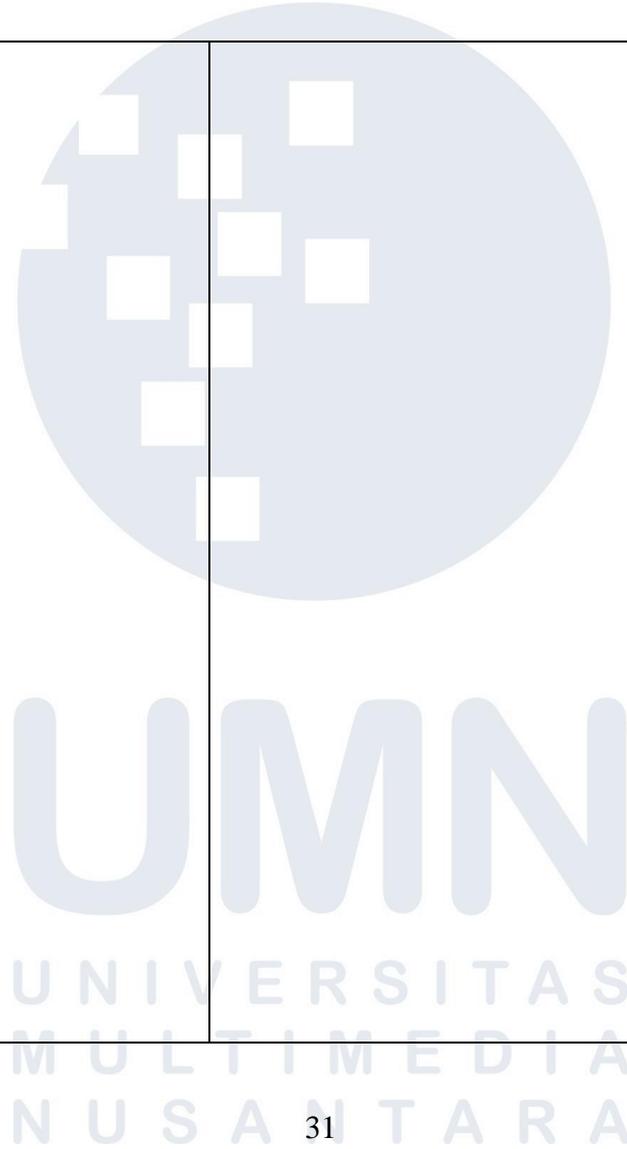
				penyedia layanan kesehatan masyarakat desa, dan selanjutnya mengukur pengaruh mediasi kepuasan kerja dan burnout antara identitas profesional dan turnover intention	
3	Tina Rakhmitania	<i>Job satisfaction relationship with turnover intention</i>	2022	Penelitian ini dituju guna mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada RS Ummi.	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 1

4	Eman E. Abd-Ellatif, Manal M. Anwar, Abobakr A. AlJifri, Mervat M. El Dalatony	<i>Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians</i>	2021	<p>Penelitian ini tujuan untuk menilai prevalensi ketakutan COVID-19 di antara dokter di Mesir selama pandemi COVID-19, mengidentifikasi faktor penentu dan prediktor untuk tingkat ketakutan yang berkaitan dengan COVID-19, (c) menentukan pengaruh ketakutan yang</p>	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 1
---	--	---	------	--	---

				berkaitan dengan COVID-19 terhadap kepuasan kerja dan (d) mendeteksi pengaruh ketakutan yang berkaitan dengan COVID-19 terhadap keinginan untuk pindah kerja.	
5	Refiloe L. Thokoa Vinessa Naidoo, Tessie H.H. Herbst.	<i>A study of job satisfaction and work engagement at the National Treasury of South Africa</i>	2021	Untuk menentukan tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan kerja di Departemen Keuangan	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 3

				Nasional, dan apakah kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan keterlibatan kerja.	
6	Lingling Zang and Yuanchun Feng	<i>Relationship between job satisfaction and work engagement in Chinese kindergarten teachers: Vocational delay of gratification as a mediator</i>	2023	Studi ini berupaya untuk menjelajahi hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja guru taman kanak-kanak di Tiongkok, dan apakah penundaan kepuasan kerja berperan sebagai	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 3

				<p>mediasi untuk keduanya. Oleh karena itu, menurut teori pertukaran sosial, teori konservasi sumber daya, dan studi terkini, hipotesis berikut diajukan.</p>	
7	<p>Nilda Huaman, Wilter C. Morales-García Ronald Castillo Blanco, Jacksaint Saintila, Salomón Huanchaui-Vega, Sandra B. Morales-García, Yaquelin E. Calizaya-Milla and Alin Palacios-Fonseca</p>	<p><i>An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: the mediating role of work engagement and communication skills</i></p>	2023	<p>Penelitian ini berupaya merancang model JD-R yang mengasumsikan 2 karakteristik</p>	<p>Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 4</p>

		<p>pekerjaan: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Hal ini akan memungkinkan kita untuk memahami hubungan antara konflik pekerjaan- keluarga dan ketahanan dalam kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja dan keterampilan komunikasi.</p>	
--	---	--	--

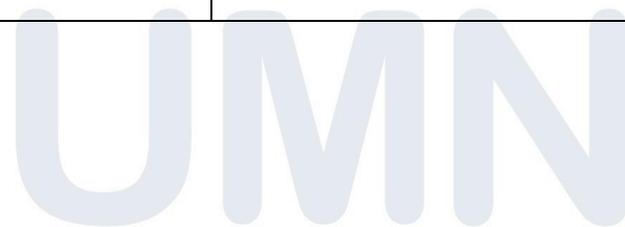
8	Kamila Sagafia, Winny Puspasari Thamrin	<i>Effect of resilience and quality of work life on work engagement on employees who work in the era of the covid-19 pandemic</i>	2022	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja pada karyawan yang menjalankan tugasnya selama masa pandemi COVID-19.	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 4
9	Bassma Abdelhadi Ibrahim and Sarah Mohamed Hussein	<i>Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study</i>	2024	Penelitian ini adalah penelitian cross-sectional untuk menguji hubungan antara ketahanan tempat	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 4

				kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja	
10	Nurmala Sari, Hapsah, Priska Angelina Wong, Maisya Finistri Marzuki, Milka Murua, Mirnah Amir Makkau	<i>Resilience and Work engagement of Nurses at Hasanuddin University Hospital: Post Covid-19 Services</i>	2022	bertujuan untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap work engagement perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 4
11	Lijuan Yi1, Zhuomei Chen, María F. Jiménez-Herrera, Xiuni Gan, Yi Ren and Xu Tian	<i>The impact of moral resilience on nurse turnover intentions: the mediating role of job burnout in a cross-sectional study</i>	2024	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara ketahanan moral,	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 5

				burnout, dan niat untuk berpindah kerja di kalangan perawat, dengan menyoroiti peran burnout sebagai mediator dalam hubungan tersebut.	
12	Fei Liu 1,2 , Huaruo Chen 1,3,* , Jie Xu 1 , Ya Wen 4 and Tingting Fang	<i>Exploring the relationships between resilience and turnover intention in chinese high school teachers: considering the moderating role of job burnout</i>	2021	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh ketahanan dan kelelahan kerja terhadap keinginan pindah kerja dan mengeksplorasi	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 5

				mekanisme yang berperan dalam kaitannya dengan guru sekolah menengah dengan tugas mengajar terberat selama puncak epidemi COVID-19.	
13	Murat Bas	<i>The mediating role of work engagement in the relationship between perceived organizational support and turnover intention – with an application to healthcare employees in erzincan province of turkey</i>	2021	Penelitian ini menguji hubungan antara variabel POS, WE, dan TI, serta peran mediasi WE dalam hubungan antara POS dan TI.	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 6

14	Lulin Zhou, Arielle Doris Tetgoum Kachie, Xinglong Xu, Prince Ewudzie Quansah, Thomas Martial Epalle, Sabina Ampon-Wireko and Edmund Nana Kwame Nkrumah.	<i>COVID-19: The effects of perceived organizational justice, job engagement, and perceived job alternatives on turnover intention among frontline nurses</i>	2022	Penelitian ini mengungkap kontribusi teoritis dan praktis dalam mengeksplorasi bagaimana keadilan organisasi dapat memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja di masa kritis.	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 6
----	--	---	------	--	---



15	Qin Li, Rosmah Mohamed, Anuar Mahomed and Hanna Khan	<i>The effect of perceived organizational support and employee care on turnover intention and work engagement: a mediated moderation model using age in the post pandemic period</i>	2022	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengadopsi model tuntutan pekerjaan–sumber daya yang mapan dan matang, dan memperluas modelnya ke keterlibatan kerja dan niat pindah kerja personel layanan kesehatan garis depan.	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 6
----	--	--	------	--	---

16	Krisna Satya Cahyana, Sowanya Ardi Prahara	<i>Work engagement</i> dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan	2020	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keterlibatan kerja (work engagement) dengan intensi untuk berpindah kerja (turnover intention) pada karyawan. Fokus penelitian adalah untuk memahami sejauh mana tingkat keterlibatan kerja memengaruhi niat karyawan untuk</p>	<p>Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 6</p>
----	--	---	------	--	--

				meninggalkan pekerjaannya, serta memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap retensi karyawan.	
17	Muchtadin	Hubungan antara <i>work engagement</i> dengan <i>turnover intention</i> pada pekerja generasi milenial di JABODETABEK	2022	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keterlibatan kerja (work engagement) memiliki hubungan dengan niat berpindah	Dijadikan sebagai acuan untuk hipotesis 6

			kerja (turnover intention) pada pekerja generasi milenial di kawasan Jabodetabek.	
--	--	--	---	--

Sumber : Penelitian Terdahulu

