

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 *Social Exchange Theory*

*Social Exchange Theory* (SET) menurut oleh Ahmad et al. (2023) sebagai kerangka kerja yang digunakan untuk memahami interaksi dan perilaku antara individu atau kelompok berdasarkan pertukaran sumber daya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Thomas dan Gupta (2021) yang menyatakan bahwa SET merupakan kerangka utama untuk memahami reaksi seseorang, di mana urutan komunikasi menciptakan kewajiban, pertukaran saling bergantung dan bergantung pada tindakan orang lain. Perlakuan positif dari organisasi menimbulkan kewajiban yang dirasakan untuk membala. Aturan pertukaran dan harapan timbal balik merupakan aspek yang sangat penting dalam teori ini.

Teori ini pertama kali diusulkan oleh Homans (1958), yang mendefinisikan perilaku sosial sebagai suatu bentuk pertukaran, di mana individu melakukan tindakan dengan harapan menerima imbalan sebagai balasannya. Pertukaran ini bisa bersifat sosial, ekonomi, atau psikologis, dan mengikuti siklus timbal balik di mana tindakan satu pihak direspon dengan balasan yang sesuai dari pihak lainnya.

Hasil penelitian dari Cook dan Rice (2020) menekankan bahwa individu berpartisipasi dalam pertukaran untuk mendapatkan sesuatu yang bermanfaat, seperti kepercayaan, dukungan, atau sumber daya, yang dapat menciptakan hubungan yang langgeng. Dalam pandangan SET, interaksi antara individu atau aktor organisasi dalam hubungan dua pihak (dyad), kelompok, organisasi, atau jaringan dapat dipahami sebagai pertukaran sosial, di mana setiap pihak saling memberi dan menerima berdasarkan harapan timbal balik. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pertukaran yang terjadi secara berulang kali ini membentuk struktur sosial yang lebih kompleks, yang pada gilirannya

mempengaruhi berbagai aspek seperti kekuasaan, komitmen, kepercayaan, keadilan, emosi, serta mempengaruhi terciptanya tindakan kolektif yang lebih besar dalam konteks sosial dan organisasi.

### **2.1.2 *Psychological Capital***

K. W. Luthans & Jensen (2005) mendefinisikan bahwa modal psikolog atau *psychological capital* sebagai keadaan psikologi positif yang sedang berkembang dalam diri berjalannya waktu. Dalam penelitian dibagi menjadi 4 (empat) dimensi yang terdiri dari:

1. *Self-Efficacy* (Kepercayaan Diri)

Keyakinan dalam diri untuk mampu menghadapi dan memberikan usaha semaksimal mungkin yang diperlukan agar berhasil dalam menghadapi tantangan atau tugas yang menantang.

2. *Hope* (Harapan)

Kemampuan dalam diri untuk terus berjuang mencapai tujuan serta fleksibel mencari jalan alternatif atau mencari solusi lain ketika menghadapi hambatan.

3. *Optimism* (Optimisme)

Sikap positif dan keyakinan bahwa keberhasilan bisa dicapai sekarang maupun di masa depan dan memiliki pandangan positif terhadap suatu hal yang terjadi.

4. *Resilience* (Resiliensi)

Kemampuan untuk bertahan, bangkit kembali, bahkan berkembang lebih kuat ketika menghadapi masalah atau kesulitan sehingga pantang menyerah akan hal yang sedang terjadi.

Salah satu penelitian yang membahas terkait *PsyCap* menyatakan bahwa sumber daya psikolog manusia yang melebihi dan melampaui *human capital* atau modal manusia yang terdiri dari pengalaman, ilmu, kemampuan, dan potensi) dan *social capital* seperti hubungan antar manusia dan koneksi. *PsyCap* dianggap sesuatu yang dapat dikembangkan seberjalannya waktu dan

fleksibel terhadap perubahan sehingga mampu mempengaruhi perilaku karyawan serta membentuk sikap-sikap positif yang diinginkan organisasi (F. Luthans et al., 2010). Apabila seseorang dengan pengetahuan yang sangat luas dan menjalin koneksi dimana-mana tetapi diri sendiri merasa kurang optimis dan kurang percaya diri akan hal yang terjadi sekarang dan di masa depan, maka akan berpengaruh motivasi dan perilaku seseorang.

Penelitian Pan et al. (2017) menyatakan bahwa *PsyCap* atau modal psikologis mencerminkan kondisi psikologis positif yang dimiliki seseorang, yang mencakup empat aspek utama: kepercayaan diri (self-efficacy), harapan (hope), pandangan optimis (optimism), dan ketahanan (resilience). Individu dengan efikasi diri yang tinggi yakin pada kemampuannya dalam menghadapi tantangan yang berat. Mereka yang memiliki harapan cenderung menetapkan tujuan yang realistik serta mencari berbagai cara untuk mencapainya. Sementara itu, individu yang optimis melihat peristiwa positif sebagai hal yang bersifat tetap, menyeluruh, dan muncul dari dalam diri mereka sendiri. Adapun orang yang tangguh mampu bangkit dari kegagalan atau kesulitan dan menjadikannya sebagai peluang untuk berkembang ke arah yang lebih baik.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Xiao et al. (2022) semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki seorang perawat, semakin besar energi psikologis yang mereka miliki, sehingga mereka mampu lebih proaktif dalam mengatasi stres dan kesulitan kerja serta mencari bantuan eksternal bila diperlukan. Oleh karena itu, semakin baik *psychological capital* seorang perawat, semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari profesi. Selain mempengaruhi *turnover intention*, modal psikologis dapat berpengaruh terhadap perasaan seorang karyawan terhadap kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paliga et al. (2022) dimana *PsyCap* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa *PsyCap* anggota tim secara signifikan memprediksi tingkat kepuasan kerja individual. Dengan kata lain, semakin tinggi *PsyCap* yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, *PsyCap* didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis positif yang terus berkembang dalam diri individu, yang ditandai oleh empat dimensi utama: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. *PsyCap* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang tidak hanya mendukung kemampuan teknis (*human capital*) maupun jaringan sosial (*social capital*), tetapi juga melampaunya karena dapat membentuk motivasi, perilaku, serta sikap positif yang mendorong keberhasilan individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Untuk definisi yang digunakan adalah dari penelitian K. W. Luthans & Jensen (2005).

### **2.1.3 *Professional Identity***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mancini et al. (2015) menyatakan *professional identity* dapat didefinisikan sebagai kesadaran seorang pekerja terhadap tugas yang dia kerjakan dan perasaan mengidentifikasi diri di dalam grup serta kategori-kategori sosial yang karyawan tersebut masuki karena profesi atau pekerjaan yang karyawan jalani. Menurut Mancini et al. (2015) terdapat 5 (lima) dimensi dalam *professional identity* yakni:

- 1. *Affirmation***

*Affirmation* ini menjelaskan proses identifikasi kelompok, khususnya pada kategori profesional. *Affirmation* berarti sejauh mana seseorang menganggap penting kategori profesi yang ia miliki, serta rasa bangga yang ia rasakan sebagai anggota dari kategori profesi tersebut.

- 2. *In-Depth Exploration***

Sejauh mana individu akan merefleksikan komitmen yang sedang mereka jalani sekaligus tetap mencari informasi baru.

- 3. *Practices***

*Practices* ini artinya keterlibatan perilaku seseorang dengan kategori profesi, terutama melalui pelatihan yang berkaitan langsung dengan profesi tersebut. Dengan kata lain, *practices* adalah tindakan atau

perilaku nyata yang dilakukan individu sebagai bagian dari proses pembentukan identitas profesionalnya.

4. *Identification with Commitment*

*Identification of commitment* ini merujuk pada keterikatan emosional dan keterlibatan individu terhadap profesinya, yang tercermin dari rasa memiliki, mengidentifikasi diri, serta kesediaan untuk berkomitmen pada peran profesional yang dijalani.

5. *Reconsideration of Commitment*

*Reconsideration of commitment* merupakan proses ketika seseorang membandingkan komitmen yang sedang dijalani dengan pilihan komitmen lain karena komitmen yang ada saat ini dirasa tidak lagi memuaskan. Sehingga, ketika individu merasa komitmen yang ada tidak sesuai atau kurang cocok, mereka dapat mempertimbangkan untuk beralih pada komitmen lain yang lebih tepat.

Maka dari itu, *professional identity* merupakan pandangan seorang diri mengenai peran profesionalnya yang terdiri dari motivasi yang digunakan untuk menjalani profesinya, keyakinan, serta prinsip, norma, komitmen pribadi, dan keselarasan antara prinsip individu dengan prinsip profesional. (Slay & Smith, 2011; Ibarra et al., 1999). Dari penelitian Slay & Smith (2011) menghasilkan 3 (tiga) dimensi yakni;

1. *My work has a great impact on the lives of others*

Menunjukkan sejauh mana seseorang menyadari bahwa pekerjaannya memberi manfaat bagi orang lain atau masyarakat luas. Karyawan merasa bahwa apa yang dilakukan berkontribusi positif terhadap kehidupan orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. *The quality of my work will affect many people*

Menekankan kesadaran akan konsekuensi dari kualitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan memahami bahwa baik buruknya hasil kerja mereka dapat berdampak pada banyak pihak, seperti pelanggan, rekan kerja, atau masyarakat.

### *3. My work is very meaningful and important*

Dimensi ini menggambarkan persepsi terhadap makna pribadi dan nilai intrinsik dari pekerjaan. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya bukan sekadar rutinitas, tetapi sesuatu yang berharga dan membuat dirinya merasa bangga dan percaya diri sebagai bagian dari perusahaan.

Penelitian dari Beijaard et al. (2004) membahas terkait karakteristik dari *professional identity* yang terdiri dari proses pembentukan identitas yang akan selalu berubah seberjalannya waktu, lalu dipengaruhi oleh interaksi individu dan lingkungan dan hubungan timbal balik antara diri seseorang dan lingkungan sekitarnya. dan identitas profesional terdiri dari berbagai dimensi atau aspek.

Oleh karena itu, dari pandangan karakteristik menjelaskan bahwa identitas profesional merupakan proses yang terus berkembang, di mana seseorang senantiasa menyeimbangkan antara harapan pribadi dan tuntutan dari lingkungan kerja agar dirinya maupun pekerjaannya terasa bermakna. Untuk mencapainya, individu perlu berpartisipasi aktif dalam interaksi dan komunikasi dengan orang lain, sehingga dapat membangun pemahaman serta penilaian pribadi. Proses penafsiran dan penilaian yang berlangsung secara dinamis inilah yang mencerminkan identitas profesional.

Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya *professional identity* dapat didefinisikan sebagai konsep diri seseorang terhadap peran profesionalnya, yang terbentuk melalui pengalaman, nilai, keyakinan, motivasi, dan keterampilan yang terkait dengan pekerjaannya. Identitas ini bersifat dinamis karena terus berkembang melalui proses interaksi dan komunikasi dengan lingkungan kerja, serta melibatkan kesadaran individu terhadap tugas yang dijalani dan keterikatannya dengan kelompok atau kategori sosial dari profesinya. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan definisi *professional identity* dari Mancini et al. (2015)

#### **2.1.4 Job Satisfaction**

Saat membahas terkait kepuasan seorang karyawan terkait pekerjaan mereka akan menyinggung *job satisfaction* dimana perasaan positif yang datang dari pekerjaannya saat dievaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2021). Individu yang memiliki tingkat *job satisfaction* tinggi biasanya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang merasakan hal negatif terhadap pekerjaannya akan berdampak menjadi *job satisfaction* rendah. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi berbagai upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.. Perasaan positif ini datang dari perasaan individu sendiri terhadap kondisi pengalaman pekerjaan mereka, sehingga masing-masing karyawan memiliki tingkat perasaan yang berbeda terhadap kepuasan kerja mereka walaupun aspek-aspek kepuasan kerja sudah terpenuhi.

Dalam mengetahui penyebab kepuasan kerja seorang karyawan, Herzberg (1959) telah mengembangkan teori yang mampu mengetahui apa penyebab dari kepuasan kerja karyawan yang dibagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intriksik terdiri dari promosi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian berkaitan atau biasa yang disebut faktor motivator, faktor ini yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka sehingga mampu membuat seorang karyawan merasa termotivasi dan puas. Selain faktor intrinsik, ada juga faktor ekstrinsik atau faktor *hygiene* yang datang dari kualitas gaji supervisi atau atasan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan kerja diri sendiri dengan orang lain, administrasi dan regulasi di pekerjaan, apapun yang berkaitan dengan hal mendasar di tempat kerja. Walapun faktor *hygiene* sudah terpenuhi, bukan berarti karyawan akan langsung merasa puas di pekerjaannya, karena masih ada faktor motivator yang perlu terpenuhi. Semisalnya, seorang karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga mencegah ketidakpuasan di tempat kerjanya tetapi yang benar-benar membuat karyawan puas adalah dengan mendorong motivasi mereka melalui pengakuan pencapaian atas apa yang telah dicapai di tempat kerja sehingga membuat mereka merasa puas dan termotivasi.

Maka dari itu, kepuasan kerja adalah segala hal yang berkaitan dan mampu mempengaruhi perasaan seseorang terkait kepuasan mereka terhadap pekerjaannya dari berbagai aspek seperti gaji, promosi, kepastian dalam mempertahankan pekerjaannya, dan lingkungan kerja yang berupa fisik maupun non-fisik (Gazi et al., 2024). Apabila perusahaan ingin meningkatkan tingkat *job satisfaction*, maka dapat mulai memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian Schreisheim dan Tsui (1980) menghasilkan bahwa *job satisfaction* dibagi menjadi 3 (tiga) dimensi yakni;

1. *General Satisfaction* (Kepuasan General)

Kepuasan general (kepuasan menyeluruh) adalah evaluasi secara umum mengenai pekerjaan, yang merangkum berbagai aspek baik intrinsik maupun ekstrinsik. Fokusnya bukan pada satu faktor tertentu, melainkan gambaran besar tentang pengalaman kerja secara keseluruhan.

2. *Intrinsic Satisfaction* (Kepuasan Intrinsik)

Kepuasan intrinsik adalah kepuasan yang muncul dari dalam diri karyawan, berhubungan dengan sifat pekerjaan itu sendiri serta pengalaman emosional yang dialami ketika bekerja. Hal ini mencakup rasa bermakna, tantangan, kreativitas, serta hubungan yang terjalin secara alami dalam lingkungan kerja.

3. *Extrinsic Satisfaction* (Kepuasan Ekstrinsik)

Kepuasan ekstrinsik muncul dari faktor eksternal yang mengelilingi pekerjaan, seperti gaji, pengawasan, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Faktor ini biasanya berada di luar kendali langsung karyawan.

Penlitian yang dilakukan oleh Joanna & Jerzy (2020) menyatakan bahwa *job satisfaction* seorang karyawan dapat diartikan sebagai sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan, kondisi kerja, serta atasan dan rekan kerjanya. Sehingga dari penelitian Joanna & Jerzy (2020) menghasilkan 3 (tiga) dimensi yakni;

### 1. *Workload*

Dimensi ini menggambarkan kepuasan terhadap jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima.

### 2. *Work Environment*

Dimensi ini berkaitan dengan kondisi fisik dan sarana kerja, seperti kebersihan, kenyamanan ruangan, pencahayaan, keamanan, dan fasilitas pendukung (misalnya alat kerja, area istirahat, atau teknologi yang memadai).

### 3. *Superiors*

Aspek ini mencerminkan kepuasan terhadap kepemimpinan dan dukungan atasan.

### 4. *Colleagues*

Dimensi ini berfokus pada hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan terhadap rekan kerja muncul ketika karyawan merasakan kerja sama, saling dukung, komunikasi yang baik, dan suasana tim yang positif.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul hasil penilaian individu terhadap faktor-faktor yang berhubungan ke pekerjaan, baik faktor yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik. Kepuasan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor-faktor mendasar seperti gaji, kondisi kerja, atau hubungan dengan rekan dan atasan, melainkan juga oleh faktor-faktor lebih mendalam seperti kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, menghadapi tantangan, memperoleh pengakuan, serta kebebasan dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pekerjaan mampu membawa ekspektasi kebutuhan, harapan, dan motivasi individu, yang pada akhirnya membentuk pengalaman kerja yang bermakna dan memotivasi. Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, defisi dari *job satisfaction* yang akan digunakan oleh penulis adalah Robbins & Judge (2021).

### **2.1.5 Turnover Intention**

Keinginan untuk meninggalkan tempat kerja atau yang dinamakan *Turnover Intention* dijelaskan oleh Tett & Meyer (1993) merupakan pemikiran yang muncul dari karyawan dalam perusahaan dengan munculnya suatu niat yang memungkinkan mereka untuk memutus hubungan pekerjaan di perusahaan mereka dulu bekerja dengan melihat 6 bulan ke depan sebagai periode untuk melihat kesempatan-kesempatan bekerja di perusahaan lain. Pemikiran ini merupakan tahap terakhir sebelum seseorang akan secara langsung meninggalkan tempat kerjanya dan mencari kesempatan untuk kerja di perusahaan yang lain, karena inilah yang merupakan dorongan dari dalam diri untuk melakukan *intention to leave*. Apabila tingkat *turnover intention* tidak diperhatikan oleh perusahaan untuk berupaya merendahkan tingkat tersebut, maka dampaknya akan buruk untuk perusahaan dalam beberapa aspek. Merujuk pada penelitian Shaw (2011) dampak dari *turnover* merupakan penurunan kinerja, produktivitas, meningkatnya biaya yang dibutuhkan untuk arus keluar masuk karyawan, dan bahkan adanya penurunan dalam motivasi karyawan.

Alasan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya seperti stres yang disebabkan oleh kerja, kepuasan kerja, kualitas lingkungan kerja, level motivasi, gaji atau kompensasi, sistem pengakuan dan pemberian penghargaan (Al-Suraihi et al., 2021). Hal ini selaras dengan penelitian Griffeth et al. (2000) yang menyatakan bahwa mengapa karyawan ingin berpindah pekerjaan dipengaruhi karena perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja, dan faktor-faktor yang disebabkan oleh perusahaan atau organisasi (gaji, promosi, dan pelatihan). Oleh karena itu, *turnover intention* berkaitan pada dorongan atau niat karyawan untuk berpindah dari organisasi tempatnya bekerja ke pekerjaan lain yang dianggap lebih menguntungkan dan sesuai dengan harapan karyawan tersebut (Ahmad Saufi et al., 2023).

Dari Seashore et al. (1982) dalam penelitian Christensen & Stein (2022) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi untuk keinginan karyawan saat meninggalkan perusahaan atau tempat kerja yakni:

1. *Frequency of thinking about leaving* (frekuensi memikirkan meninggalkan tempat kerja)

Tahap awal seorang karyawan saat ingin meninggalkan tempat kerjanya karena menggambarkan seberapa sering karyawan tersebut memikirkan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya sekarang. Semakin sering pikiran ini muncul, semakin tinggi indikasi adanya *turnover intention*.

2. *Probability of seeking new employment* (kemungkinan untuk mencari pekerjaan)

Menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki niat atau rencana untuk mencari pekerjaan lain. Pada tahap ini, belum tentu ada tindakan nyata, tetapi sudah ada kecenderungan atau keinginan untuk mulai mencari peluang baru.

3. *Active job search likelihood* (kemungkinan mencari kerja baru secara aktif)

Merujuk pada sejauh mana karyawan benar-benar melakukan tindakan nyata untuk mencari pekerjaan baru, misalnya melamar kerja, merapikan CV, mengikuti tes rekrutmen, atau menghadiri wawancara.

Dalam pengembangan *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* (EMTIS), Ike et al. (2023) yang memberikan penjelasan bahwa *turnover intention* sebagai keinginan atau kemauan untuk meninggalkan atau keluar dari organisasi tempat seseorang bekerja saat ini. Sedangkan dalam penelitian Xiao et al. (2022) menyatakan bahwa niat untuk keluar (*turnover intention*) menggambarkan apabila seorang karyawan berencana atau memiliki kecenderungan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja dalam waktu dekat, yang disebabkan oleh beragam faktor atau alasan.

Merujuk penelitian yang membahas terkait 3 (tiga) dimensi *turnover intention* dari Michael & Spector (1982) yang terdiri dari;

1. *Possibility of resigning from present job* (kemungkinan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini)

Menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mempertimbangkan atau memiliki peluang untuk keluar dari pekerjaannya sekarang. Ini menunjukkan tingkat keseriusan atau niat awal dalam proses berpikir untuk berhenti.

2. *Motivation to seek another job* (motivasi untuk mencari pekerjaan lain)

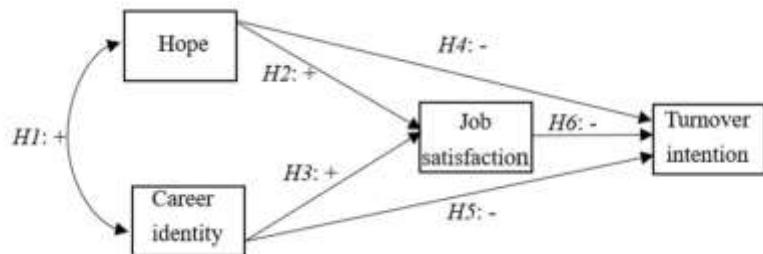
Menunjukkan dorongan atau keinginan dari karyawan untuk mulai menggali lowongan kerja yang tersedia.

3. *Possibility of obtaining an external job* (kemungkinan memperoleh pekerjaan di luar organisasi)

Menggambarkan sejauh mana karyawan merasa memiliki peluang atau kesempatan nyata untuk mendapatkan pekerjaan di luar organisasinya saat ini.

Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, penulis akan menggunakan definisi dari Xiao et al. (2022). Dapat disimpulkan dari penelitian-penelitian sebelumnya *turnover intention* dapat dipahami sebagai dorongan, keinginan, atau niat karyawan yang direncanakan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, baik dalam jangka waktu tertentu maupun segera, dengan tujuan mencari atau memperoleh pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai, lebih baik, atau lebih menguntungkan.

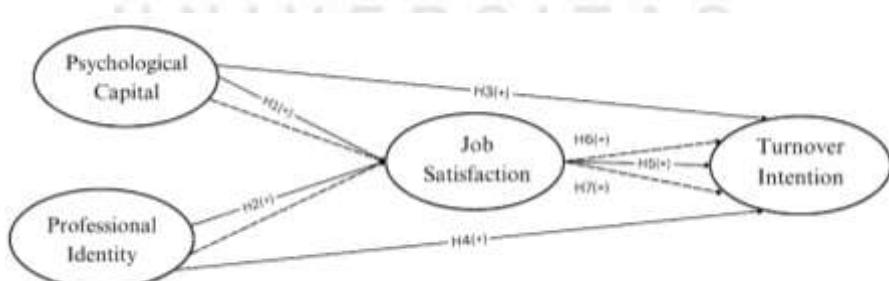
## 2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber: Huiling Hu, Chongkun Wang, Yue Lan, dan Xue Wu (2022), *Nurses' Turnover Intention, Hope and Career Identity: The Mediating Role of Job Satisfaction*

Penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi model penelitian yang dikembangkan oleh Huiling Hu, Chongkun Wang, Yue Lan, dan Xue Wu pada tahun 2022 dalam penelitian mereka yang berjudul "*Nurses' Turnover Intention, Hope and Career Identity: The Mediating Role of Job Satisfaction*". Dalam penelitian ini, peneliti melakukan modifikasi pada variabel-variabel yang digunakan dan menyesuaikan model tersebut untuk konteks penelitian ini. Sehingga, penelitian ini membahas pengaruh *Psychological Capital* dan *Professional Identity* sebagai variabel independen terhadap *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi, serta dampaknya terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Berikut merupakan model penelitian yang dihasilkan setelah modifikasi oleh peneliti:



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Sumber: Dimodifikasi dari Huiling Hu, Chongkun Wang, Yue Lan, dan Xue Wu (2022), *Nurses' Turnover Intention, Hope and Career Identity: The Mediating Role of Job Satisfaction*

**H1** : *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

**H2** : *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

**H3** : *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

**H4** : *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

**H5** : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

**H6** : *Job Satisfaction* memediasi hubungan *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*

**H7** : *Job Satisfaction* memediasi hubungan *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention*

## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Job Satisfaction*

Dalam hasil riset penelitian Hu et al. (2022) yang menyatakan bahwa adanya salah satu dari modal psikologis yaitu hope telah berpengaruh terhadap job satisfaction. Apabila karyawan memiliki perasaan harapan yang tinggi terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan pekerjaan dan perusahaan, maka kesempatan kecil karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan tempat kerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Paliga et al. (2022) yang menyebutkan bahwa adanya keadaan psikologis positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan dari bagaimana mereka merespon dan pengalaman subjektif yang dirasakan oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh F. Zhang et al. (2021) PsyCap seperti membantu seseorang untuk bangkit kembali saat menghadapi kesulitan

(resilience), menjaga semangat dan energi untuk mencapai tujuan (hope), serta percaya pada kemampuan dirinya sendiri (self-efficacy), dan meningkatkan pemikiran positif serta bertingkah optimis merupakan sumber daya psikologis penting yang menjadi dasar agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian hasil Cao et al. (2022) menyebutkan dengan meningkatkan pengalaman positif psikologis mereka dalam faktor-faktor PsyCap mampu meningkatkan kesehatan mental karyawan yang berperan di tempat kerja dapat secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan job satisfaction.

**H1 : Psychological Capital memiliki pengaruh terhadap Job Satisfaction**

### **2.3.2 Pengaruh Professional Identity terhadap Job Satisfaction**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hu et al. (2022) yang menyatakan meningkatnya *Professional Identity* karena ketika karyawan meyakini dan mengerti bahwa pekerjaan mereka dapat memberikan nilai dan memiliki makna bagi diri mereka sendiri, mereka akan memiliki rasa identitas karir yang lebih kuat hingga akhirnya *job satisfaction* meningkat. Penelitian ini selaras dengan penelitian milik Wang et al. (2020) yang menghasilkan bahwa adanya hubungan positif antara *Professional Identity* dengan *Job Satisfaction* karena karyawan dengan identitas profesional yang tinggi mampu memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaannya dan menerima sifat atau karakteristik dari pekerjaan itu sendiri sehingga meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penelitian dari Sabanciogullari dan Dogan (2014) yang menyatakan adanya hubungan positif yang jelas antara *professional identity* dan *job satisfaction*. Semakin kuat identitas profesional yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi juga rasa puasnya dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan apabila memperkuat *professional identity* bisa jadi salah satu cara efektif buat meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Hasil penelitian Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa *professional identity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Semakin kuat identitas profesional yang dimiliki karyawan melalui program penguatan identitas profesional semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

**H2 : Professional Identity** memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*

### 2.3.3 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*

Dari penelitian yang dilakukan oleh Hu et al. (2022) yang menghasilkan bahwa salah satu dari komponen *PsyCap* yaitu Hope atau sikap harapan yang optimis mampu mendorong karyawan untuk terus berkontribusi mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencari solusi disaat mengalami tantangan. Oleh karena itu, Apabila tingkat psikologi positif seorang karyawan tinggi, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Alan et al. (2022) yang menyatakan *PsyCap* karyawan juga terbukti berpengaruh dalam mengurangi turnover intention. Salah satu modal psikologis yakni *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri ketika menghadapi hambatan, seperti tuntutan kerja yang berat, serta memiliki motivasi lebih besar untuk mengatasi kesulitan demi meningkatkan kinerja. Dengan demikian, mereka lebih mungkin bertahan dan tetap bekerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, *PsyCap* menurunkan niat seorang karyawan untuk keluar baik secara langsung maupun melalui variabel mediasinya lainnya seperti *Job Satisfaction*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Xiao et al. (2022) dalam penelitian terhadap perawat rumah sakit. Semakin tinggi tingkat psychological capital yang dimiliki seorang perawat, semakin besar energi psikologis yang mereka miliki, sehingga mereka mampu lebih proaktif dalam mengatasi stres dan kesulitan kerja serta mencari bantuan eksternal bila diperlukan. Oleh karena itu, semakin baik psychological capital seorang perawat, semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari profesi nya.

**H3 : Psychological Capital** memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

### **2.3.4 Pengaruh *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention***

Dalam hasil riset peneliti Hu et al. (2022) menyatakan bahwa karyawan dengan *professional identity* yang rendah biasanya cenderung meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya bernilai dan bermakna bagi dirinya, maka identitas karier mereka akan lebih kuat, sehingga mereka lebih berkomitmen, lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan, dan lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika identitas profesional tinggi, karyawan akan lebih mudah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ketika ada kesempatan lain yang dianggap lebih sesuai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) ketika karyawan mengidentifikasi positif terhadap pekerjaannya dan organisasinya, mereka cenderung mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih besar. Selain itu, mereka juga lebih bersedia menyampaikan pendapat di tempat kerja, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, serta memperlihatkan kinerja yang lebih baik sehingga mampu menetap di perusahaan mereka lebih lama tanpa keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zheng et al. (2025) menunjukkan bahwa *professional identity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin kuat atribut identitas profesional seseorang terhadap pekerjaan mereka, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

**H4 : *Professional Identity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention***

### **2.3.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

Dalam hasil riset menjelaskan Hu et al. (2022) bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan aspek-aspek yang mengukur kepuasan kerja apabila rendah atau pun karyawan merasa tidak puas, akan berdampak kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan bahkan mencari-cari kesempatan kerja yang lebih menguntungkan daripada profesi sekarang.

Berdasarkan penelitian hasil Chen et al. (2023), *job satisfaction* terbukti memiliki peran penting dalam menurunkan keinginan karyawan untuk berniat keluar. Dengan demikian, ketika tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, kemungkinan mereka untuk memiliki niat mengundurkan diri cenderung rendah, dan kondisi sebaliknya juga dapat terjadi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menjadi faktor yang berpengaruh signifikan dalam mengurangi *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Vidal et al. (2025) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menjelaskan apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja membuat karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga mereka tidak ter dorong untuk mencari pekerjaan lain.

**H5 : Job Satisfaction memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention**

### **2.3.6 Pengaruh Psychological Capital terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction**

Merujuk dari penelitian yang dilakukan oleh Hu et al. (2022) menyebutkan bahwa *Psychological Capital* dan *Professional Identity* tidak secara langsung memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tetapi adanya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memediasikan hubungan antara aspek positif psikologi seorang karyawan dengan atribut identitas profesional mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Le et al. (2023) menghasilkan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *PsyCap* terhadap *turnover intention*. *Psycap* dengan aspek psikolog positif lainnya membantu karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, munculnya niat untuk keluar dari perusahaan dapat berkurang.

Hal ini selaras dengan penelitian Yan et al. (2021) menyatakan juga bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila kondisi *PsyCap* seorang karyawan terpenuhi dalam segala aspek sehingga merendahkan keinginan seorang karyawna untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka dari itu *job satisfaction* menjadi peran dalam memediasi hubungan antara *PsyCap* kepada *turnover intention*.

**H6** : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*.

### **2.3.7 Pengaruh *Professional Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction***

Merujuk pada penelitian Hu et al. (2022) adanya *job satisfaction* memediasi hubungan antara *professional identity* terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan juga ditemukan dalam penelitian Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai mediator apabila seorang karyawan memiliki identitas profesional yang selaras dengan mereka, mampu meningkatkan *job satisfaction* karyawan, sehingga merendahkan niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahannya karena atribut identitas profesional mereka sudah terpenuhi.

Pernyataan hasil penelitian sebelumnya juga dapat ditemukan dari penelitian hasil T. Zhang et al. (2021) bahwa *professional identity* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap keinginan karyawan ingin keluar dari perusahaannya tetapi dimediasi tingkat kepuasan karyawan. Ini disebabkan oleh apabila karyawan memiliki tingkat identitas yang tinggi dengan pekerjaannya, mereka akan mengorbankan waktu dan berkontribusi lebih sehingga ketidakpuasan kerja dari lingkungan akan menurun. Maka dari itu karyawan pun akan memilih untuk menetap di perusahaan dan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya akan menurun.

**H7** : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan *Professional Identity* terhadap *Turnover Intenti*

## 1 2.4 Penelitian Terdahulu

2

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Huiling Hu, Chongkun Wang, Yue Lan dan Xue Wu (2022)	<i>Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction</i>	Penelitian ini membahas <i>variabel hope, career identity, job satisfaction, dan turnover intention</i> . Hasilnya menunjukkan bahwa hope dan career identity memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Selain itu, ditemukan bahwa job satisfaction berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Artinya tingkat harapan dan identitas karier yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih baik, sehingga niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan juga lebih rendah.
2	Fang Zhang, Ying Liu, dan Tongqi Wei (2021)	<i>Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level</i>	<i>PsyCap</i> berhubungan positif dengan <i>job satisfaction</i> . Dengan hasilnya, <i>PsyCap</i> langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui identifikasi organisasi, dan efeknya semakin besar ketika tingkat pendapatan tinggi
3	Handan Alan, Sehrinaz Polat, dan Hanife Tiriyaki Sen (2021)	<i>The role of psychological capital in the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>PsyCap</i> , dan berhubungan negatif dengan turnover intention. Selain itu, ditemukan bahwa <i>PsyCap</i> berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i> . Artinya, kepuasan kerja dapat menurunkan niat perawat untuk keluar baik secara langsung maupun melalui peningkatan <i>PsyCap</i> .

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Jinli Xue, Hao Wang, Meng Chen, Xiujuan Ding, dan Mengting Zhu (2022)	<i>Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction</i>	Hasil menunjukkan bahwa faktor psikologis secara langsung meningkatkan niat keluar kerja. Hasilnya menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan lebih tinggi cenderung memiliki niat keluar yang lebih rendah meski mengalami stres kerja.
5	Chaohui Wang, Jiahui Xu, Tingting Christina Zhang, dan Qinglian Melo Li (2020)	<i>Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction</i>	<i>Professional identity</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> , serta berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, ditemukan bahwa <i>job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> memediasi hubungan antara <i>professional identity</i> dengan <i>turnover intention</i> .
6	Wenjie Zhang, Hongdao Meng, Shujuan Yang, dan Danping Liu (2018)	<i>The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China</i>	<i>Professional identity</i> tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> , namun berpengaruh secara tidak langsung melalui mediasi <i>job satisfaction</i> dan <i>work engagement</i> . Dengan kata lain, semakin tinggi identitas profesional meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan kerja, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar.
7	Shujuan Xiao, Lei Shi, Huang Lin, Shihong Zhao, Weiyang Ou, Jinchan Zhang, Hong Zhu, Chichen Zhang (2022)	<i>The impact of psychological capital on turnover intention among Chinese nurses: A moderated mediation model</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> dan <i>psychological distress</i> . <i>Psychological distress</i> berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara <i>psychological capital</i> dan <i>turnover intention</i> .

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	Mateusz Paliga, Barbara Kożusznik, Anita Pollak, Elżbieta Sanecka (2022)	<i>The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>PsyCap</i> , yang terdiri dari empat komponen utama (hope, efficacy, resilience, dan optimism), berhubungan positif dan signifikan dengan <i>job satisfaction</i> maupun <i>job performance</i> . Temuan ini menegaskan bahwa <i>PsyCap</i> merupakan sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.
9	Tao Zhang, Jing Feng, Heng Jiang, Xin Shen3, Bo Pu dan Yong Gan (2021)	<i>Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: evidence from a national survey</i>	Identitas profesional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi kepuasan kerja dan <i>burnout</i> . Dengan kepuasan kerja lebih tinggi, cenderung memiliki niat keluar lebih rendah, sementara tingkat <i>burnout</i> yang tinggi meningkatkan keinginan untuk keluar.
10	Ge Qu, Jing Feng, Zihui Lei, Xinyan Li, Yuchao Sun, Adamm Ferrier, Heng Jian, Yong Gan (2023)	<i>Analysis on the relationship between professional identity and turnover intention among general practitioners: The mediating role of job burnout</i>	<i>Burnout</i> terbukti menjadi mediator dalam hubungan antara identitas profesional dan <i>turnover intention</i> , yang berarti identitas profesional dapat mengurangi niat keluar melalui penurunan <i>burnout</i> .
11	Matthew J. Wood, Tyson J. Sorensen, Michelle S. Burrows, Rose Judd-Murray, Lacey R. Boschetto (2024)	<i>Roots of Retention: Exploring Job Satisfaction, the Professional Identities, and Turnover Intentions of SBAE Teachers by Certification Type</i>	Variabel yang dikaji adalah kepuasan kerja, identitas profesional, dan <i>turnover intention</i> . Hasil menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang mirip dan identitas profesional yang positif, sementara <i>turnover intention</i> relatif rendah pada keduanya. Secara umum, kepuasan kerja dan identitas profesional terbukti memengaruhi <i>turnover intention</i> .
12	Xuelin Chen, Abdullah Al Mamun, Wan Mohd Hirwani	<i>Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>career development</i> , sistem kompensasi berbasis kinerja, serta <i>affective commitment</i> terhadap organisasi berperan penting dalam meningkatkan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Wan Hussain, Gao Jingzu, Qing Yang, Sayed Samer Ali Al Shami (2023)	<i>workforce: Evidence from an emerging economy</i>	kepuasan dan sekaligus menurunkan niat untuk keluar. Kepuasan kerja sendiri terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam menekan niat keluar.
13	Wei Wan dan Ryan D. Duffy (2022)	<i>Decent Work and Turnover Intention Among New Generation Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Job Autonomy</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>decent work</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> , artinya semakin layak kondisi pekerjaan yang dirasakan, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu, kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator dalam hubungan tersebut, di mana kondisi kerja yang layak meningkatkan kepuasan kerja, dan pada gilirannya menurunkan turnover intention.
14	Wanjun Deng, Zhichun Feng, Xinying Yao, Tingting Yang, Jun Jiang, Bin Wang, Lan Lin, Wenhao Zhong, dan Oudong Xia (2021)	<i>Occupational identity, job satisfaction and their effects on turnover intention among Chinese Paediatricians: a cross-sectional study</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> , artinya semakin tinggi identitas profesional dan kepuasan kerja, semakin rendah niat mereka untuk keluar. Analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator dalam hubungan antara <i>occupational identity</i> dan <i>turnover intention</i> .
15	Erwin Rivaldi dan Jimmy Sadeli (2020)	<i>Investigating the Effects of Psychological Capital on Turnover Intention</i>	Variabel yang diteliti meliputi <i>PsyCap</i> , kepuasan kerja, <i>work engagement</i> , <i>psychological well-being</i> , dan <i>turnover intention</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>PsyCap</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Hasil penelitian menemukan semakin tinggi <i>PsyCap</i> karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas, terikat, dan sejahtera secara psikologis, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
16	KeXu, Lin Lei, Zhuang Guo, Xiaoying Liu, Yu Shi, Guiyuan Han, Kaihao Lin, Weicong Cai, Chenxi Lu, Xinying Li, Yichong Li, dan Ke Peng (2024)	<i>Turnover intention among healthcare workers in Shenzhen, China: the mediating effect of job satisfaction and work engagement</i>	<i>Job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> yang lebih tinggi cenderung memiliki <i>turnover intention</i> yang lebih rendah. Selain itu, kedua variabel tersebut memediasi hubungan terhadap niat keluar, serta berperan sebagai penekan (suppressor) pada niat keluar.
17	Xiaojia Zheng, Jiamei Song, Xindi Shi, Guangli Lu, Zhi Qu, Xiaoxia Lu, dan Chaoran Chen (2025)	<i>The effect of professional identity on new nurses' turnover intention: the mediating role of psychological capital and achievement motivation</i>	<i>Professional identity</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> , artinya semakin kuat identitas profesional seseorang, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, <i>psychological capital</i> berperan sebagai mediator berantai, di mana identitas profesional yang tinggi meningkatkan modal psikologis yang kemudian menurunkan niat keluar.
18	Xuewen Zhang, Wenjie Zhang, Li Xue, Zongyou Xu, Zhuang Tian, Chao Wei, Ying Zhang, Zhihuan Dong, dan Shansong Gao (2022)	<i>The influence of professional identity, job satisfaction, and burnout on turnover intention among village public health service providers in China in the context of COVID-19: a cross sectional study</i>	<i>Professional identity</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Analisis mediasi mengungkap bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara identitas profesional dan <i>turnover intention</i> , sehingga penguatan identitas profesional dapat menurunkan niat keluar secara tidak langsung melalui peningkatan <i>job satisfaction</i> .
19	Boxiong Gong, Xin Chen, Na Wang, Yan Zhan, Huiqin Zhong, Rong ZhangYi, Luo	<i>The relationship between psychological capital, stress, micro-learning environment, and professional identity in nursing interns: a structural equation modeling study</i>	<i>Professional identity</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> . Selain itu, <i>PsyCap</i> juga berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Artinya, identitas profesional yang kuat dapat menurunkan niat keluar secara langsung maupun tidak langsung.

<b>No</b>	<b>Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
	Zhentong Zhang, dan Longti Li (2025)		
20	Raka Bagus Kusasti dan , Muliati Usman (2022)	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> pada karyawan PT Telkom Indonesia di Kota Banda Aceh	<i>Professional identity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , serta berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, <i>job satisfaction</i> juga berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara <i>professional identity</i> dan <i>turnover intention</i> .

3