

1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting tidak peduli seberapa canggih atau majunya teknologi yang digunakan atau banyaknya dana yang tersedia, tapi tidak ada arti tanpa adanya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional. Perusahaan manapun pasti membutuhkan orang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Melalui manajemen Sumber daya manusia yang baik, perusahaan mungkin memiliki orang-orang yang dapat dipercayai serta karyawan yang dapat diandalkan. Namun seringkali dalam perusahaan ada beberapa karyawan yang tidak mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya niat untuk keluar dari Perusahaan. Yosepa dalam Suranti,(2023)

Perusahaan di berbagai bidang khususnya di bidang kesehatan berupaya meningkatkan standar pelayanan kesehatan dengan menghadapi berbagai tantangan di tengah kompleksitas sistem kesehatan saat ini. Tantangan ini mencakup kemajuan teknologi medis, perubahan demografis masyarakat, serta meningkatnya tuntutan akan pelayanan yang prima. Oleh karena itu, setiap perawat kontrak dituntut untuk selalu bersikap adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal. Peran perawat kontrak sangatlah penting dan diharapkan mereka tidak hanya menjalankan tugas pokoknya, tetapi juga berkontribusi dalam memperbaiki internal perusahaan. Hal Ini bisa dilakukan dengan membantu rekan-rekan kesehatan lainnya, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta memberikan masukan dalam menciptakan mutu pelayanan yang tinggi semua upaya ini bertujuan untuk menciptakan sistem pelayanan yang berkelanjutan.

Pelayanan yang berkelanjutan mencakup tingkat keterikatan perawat kontrak dalam pekerjaan mereka. Ketika perawat kontrak merasa terikat, mereka dapat merasakan kesatuan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Sebaliknya, jika mereka tidak memiliki komitmen dengan pekerjaan tersebut mereka hanya menganggapnya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Menurut Aldrin & Merdiaty dalam (Ranis & Agus, 2020) keterikatan kerja karyawan memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan komitmen menyeluruh serta tulus dalam pekerjaan mereka. Perusahaan memerlukan karyawan yang aktif, berdedikasi, dan terlibat serta mampu berjuang dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perawat kontrak yang sangat terlibat dalam pekerjaan akan mampu mengekspresikan diri baik secara fisik maupun emosional dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini akan mengurangi kemungkinan mereka untuk berniat pindah kerja baik secara sukarela maupun terpaksa. Saat ini sulit bagi Perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang tepat untuk memenuhi keinginan serta kebutuhan perusahaan. Setelah perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai langkah selanjutnya adalah mengatasi kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan yang rendah dapat menyebabkan perawat kontrak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Ketika perawat kontrak puas dengan pekerjaannya, mereka akan merasa nyaman. Dilihat dari beberapa banyaknya jumlah karyawan tidak mudah bagi perusahaan dan manajemen untuk mengenali kepuasan kerja setiap individu. Menurut Handoko dalam Zikri & Zusmawati, (2023) kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaannya, perasaan itu dapat terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan semua yang dialami di lingkungan pekerjaan. Menurut Sandhya, & Sulphay dalam Andi et al., (2023) keterikatan kerja merupakan keterikatan emosional positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, rekan dan organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan untuk belajar dan berprestasi di tempat kerja. Menurut Schaufeli & Bakker (2003) dalam Sugianingrat et al dalam (Machdania et al., 2024) faktor-faktor penyebab keterikatan kerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan (*Job Demands*), faktor sumber-sumber kerja (*Job Resource*), dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri (*Personal Resource*).

Guna menciptakan stabilitas organisasi dan mengurangi pergantian perawat kontrak maka pihak perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi faktor keterikatan kerja dan faktor kepuasan kerja. Perusahaan berupaya mewujudkan budaya kerja yang mampu merangsang emosional karyawan dan menumbuhkan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Menciptakan

keterikatan kerja yang kuat dapat mempengaruhi kemauan perawat kontrak dalam menjalankan pekerjaannya serta mendorong mereka untuk bertahan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi para perawat kontrak karena kepuasan kerja dan niat untuk berpindah dipengaruhi oleh faktor - faktor keterikatan kerja. Namun jika kondisi keterikatan kerja rendah dan tidak memadai dapat meningkatkan keinginan perawat kontrak untuk meninggalkan perusahaan dan akhirnya menyebabkan menurunnya produktivitas dan kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan keterikatan kerja dan menurunkan niat perpindahan perawat kontrak maka diperlukan hubungan yang saling mendukung antara perusahaan dan para perawat kontrak. Perawat kontrak memberikan kontribusi dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi sedangkan perusahaan membangun sistem manajemen yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi para perawat kontrak. Faktor kepuasan kerja memegang peran penting bagi para perawat kontrak untuk bisa merasa nyaman dan bertahan dalam organisasi, dikarenakan kepuasan kerja adalah suatu bentuk dari terpenuhinya harapan dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan menciptakan sistem manajemen yang komprehensif dan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, maka akan membantu dalam menurunkan niat pindah karyawan dan membangun komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Ada cukup banyak penelitian tentang keterikatan kerja, niat pindah kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri. Pada penelitian terdahulu yang membahas beberapa kasus tentang *Turnover Intention*, *Work Engagement*, dan *Job Satisfaction* dengan hasil yang berbeda-beda dengan judul yang berbeda di tiap penelitian yang telah dilakukan. Penelitian (Ferry Wahyu Laksono & Wardoyo, (2019) pengaruh *work life-balance*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan Mentoring sebagai Variabel moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang menyatakan keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Penelitian (Rorefah & Justine, 2022) pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* terhadap *Task Performance* dan *Turnover Intention* dengan Mediasi *Supervisor Support* yang mengatakan bahwa *Work Engagement* berhubungan positif terhadap *Turnover Intention*penel. Penelitian lain (Bitha & Komang Ardana, 2017) Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan Muji Motor Mengatakan Keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. (Cahyati & Qomariyah, 2019) “ peran keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pelayanan farmasi di Rumah Sakit “ penelitian ini menunjukkan kontribusi antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

RSUD Dr. Adhiyatma, MPH beralamat di Jalan Walisongo Km 8,5 Semarang. RSUD Dr. Adhiyatma, MPH merupakan Rumah Sakit Pemerintah yang bergerak dibidang kesehatan di Semarang. Meningkatnya persaingan Rumah Sakit yang semakin ketat membuat rumah sakit berkomitmen dalam memberikan Layanan prima serta menjalin hubungan baik kepada para pasien. Keberhasilan ini juga didukung oleh manajemen yang handal dan profesional. Di setiap Rumah Sakit pada umumnya terdapat keterikatan kerja sesuai dengan ketentuan Rumah Sakit termasuk pelaksanaan kontrak kerja. Dalam dunia kerja sering kali kita menemukan fenomena banyaknya perawat kontrak yang memilih tetap bertahan bahkan pindah atau meninggalkan organisasi.

berdasarkan data dari RSUD Dr. Adhiyatma, MPH menunjukkan angka tahunan terkait jumlah karyawan dari 2022- 2024 tabel dibawah ini berfungsi sebagai bukti konkret pergerakan karyawan dari RSUD Dr. Adhiyatma, MPH, yang membantu menggambarkan tren dan pola stabilitas karyawan di RSUD Dr. Adhiyatma, MPH.

Tabel 1. Tabel Turnover Perawat RSUD Dr Adhiyatma, MPH

Tahun 2022					
PNS		PPPK		KONTRAK	
Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
196	0	86	0	208	54

Tahun 2023					
PNS		PPPK		KONTRAK	
Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
196	0	86	0	154	30

Tahun 2024					
PNS		PPPK		KONTRAK	
Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
196	0	6	0	124	0

Sumber : Urusan Kepegawaian RSUD Dr. Adhiyatma, MPH 2024

Data diatas menunjukkan adanya peningkatan *Turnover Intention* di RSUD Dr. Adhiyatma, MPH pada tahun 2022 menunjukkan adanya jumlah karyawan di tahun 2022 sebanyak 208 perawat kontrak sedangkan di 2023 sebanyak 154 perawat kontrak dengan selisih 54 orang yang keluar dari Perusahaan. Di tahun 2024 sebanyak 124 pegawai kontrak yang dengan tahun sebelumnya ada selisih sebesar 30 perawat kontrak. Dengan adanya tingkat *Turnover Intention* yang tinggi maka peningkatan kinerja harus dimbangi dengan kepuasan karyawan seperti memberikan *reward* atau insentif sebagai penghargaan dan mencari strategi baru dalam meningkatkan budaya kerja secara efektif agar Perawat kontrak yang terlibat dalam pekerjaannya merasa tidak terbebani dan menjalankannya dengan perasaan yang baik dan positif.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian yang akan dilakukan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mungkin berfokus pada bidang lain, penelitian ini lebih mengfokuskan pada bidang kesehatan. Penelitian ini tidak hanya meneliti mengenai apakah keterikatan kerja di pengaruhi terhadap niat pindah kerja tetapi juga mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sehingga penelitian ini menguji bagaimana hubungan langsung dan tak langsung melalui kepuasan kerja. fenomena yang telah diuraikan di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian oleh karena itu, penulis akan mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” (Studi pada RSUD Dr. Adhiyatma, MPH).

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Kepuasan Kerja (Grand Theory)

Pandangan mengenai kepuasan kerja menurut Robins dalam K. negara Andi, (2017) adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memiliki sikap positif terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Sebaliknya, jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka sikap negatif dapat muncul terhadap aktivitas kerja yang dilakukan. Menurut Siagian dalam Wuwungan et al., (2017) kepuasan kerja merupakan sudut pandang individu terhadap pekerjaannya, baik dalam aspek positif maupun negatif. Menurut Zainal dalam Rahmat, (2016) kepuasan kerja merupakan penilaian individu terhadap perasaan positif atau negatif, serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang berpengaruh menurut Zainal dalam Rahmat, (2016) dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Faktor intrinsik adalah sifat alami yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berpengaruh pada kinerja.
2. Faktor ekstrinsik mencakup sejumlah kondisi dari luar yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, interaksi antarkaryawan, serta sistem penggajian, dan sejenisnya.

2.1.1.2 Keterikatan Kerja

Menurut Sandhya dan Sulphay dalam Andi et al., (2023) Keterikatan kerja adalah keterikatan emosional positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, rekan, dan perusahaan mereka yang secara signifikan memengaruhi mereka untuk belajar dan berprestasi di tempat kerja. Ada tiga elemen keterikatan kerja yang penting, yaitu semangat kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan merasa senang serta bahagia saat bekerja. Menurut Andrian Noviardy dalam Nurul & yayuk, (2023) Adapun indikator dari keterikatan kerja antara lain :

- a) Semangat (*vigor*) merupakan curahan energi dan kekuatan mental yang kuat dalam berkerja, keberanian untuk berkerja keras dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tekun dalam menghadapi kesulitan serta kemauan untuk memberikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.
- b) Dedikasi (*dedication*) merasa hubungan yang kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami makna, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan.
- c) Penghayatan (*absorption*) keadaan dimana karyawan merasa sepenuhnya fokus, bahagia serta merasa asik dalam pekerjaan.

2.1.1.3 Niat Pindah kerja

Menurut Ardan dan Jaeleni dalam Jannavi & Utami, (2024) Niat pindah kerja adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja karena pilihan pribadi. Menurut Morbley dalam Jannavi & Utami, (2024) *Turnover Intention* adalah penilaian individu mengenai apakah akan melanjutkan atau tidak dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Yucel dalam Jannavi & Utami, (2024) Niat pindah kerja adalah faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi. Menurut Waskito, M., & Putri, A. R dalam Jannavi & Utami, (2024) indikator dalam mengukur niat pindah kerja yaitu :

1. Keinginan untuk mengundurkan diri
2. Peningkatan Pelanggaran atau kesalahan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

2.1.1.4 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan Oamen et al., dalam Jannavi & Utami, (2024). Menurut Mappesona et al. dalam Jannavi & Utami, (2024) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seperti rasa senang dan kecintaannya terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki resiko lebih tinggi untuk mengundurkan diri atau mengalami penurunan kinerja. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dan dihargai oleh perusahaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Afandi dalam Jannavi & Utami,(2024) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Jika seseorang dibutuhkan sesuai pada keahliannya maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasannya.
2. Hubungan dengan atasan
Kepuasan kerja yang tinggi apabila atasan dan karyawan mencapai nilai- nilai pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan penting dalam memotivasi karyawan.
3. Rekan kerja
Rekan kerja adalah penghubung antara karyawan dengan atasan dalam hal pekerjaan maupun hal lain.
4. Promosi
5. Gaji atau upah

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori dan mengkaji penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ judul penelitian	Tujuan penelitian	Variabel	Kesimpulan
1	Sari et al., (2020)“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan” (Studi Kasus: Restoran)	penelitian ini bertujuan meneliti tingkat turnover yang berbeda. Jumlah <i>turnover</i> karyawan TMII lebih banyak dibandingkan Sentul. Semakin banyak jumlah karyawan yang keluar, membuat kinerja menurun.	<ul style="list-style-type: none"> • Keterikatan kerja • Kepuasan kerja • <i>Turnover Intention</i> 	<i>job satisfaction</i> → <i>employee engagement</i> berpengaruh positif <i>job satisfaction</i> → <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif <i>employee engagement</i> → <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif
2	R. Andi et al., (2023)“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru”	menyelidiki dan menjelaskan secara teoritis dan empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterikatan kerja • Niat pindah kerja • Kepuasan Kerja 	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Berdasarkan nilai thitung = -2,470 > tkritis = -1,96 dengan hasil nilai P Value yakni 0,000

No	Peneliti/ judul penelitian	Tujuan penelitian	Variabel	Kesimpulan
				<p>< 0,05. Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat maka <i>turnover intention</i> akan menurun. Adapun besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> yakni sebesar 0,789 atau 78,9%.</p> <p>2. Keterikatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>. Berdasarkan nilai thitung = -2,390 > tkritis = -1,96 dengan hasil nilai P Value yakni 0,000 < 0,05. Hal ini berarti jika keterikatan karyawan meningkat maka <i>turnover intention</i> akan menurun. Adapun besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> yakni sebesar 0,832 atau 83,2%.</p>
3	(Merissa, 2018) “Pengaruh Work Engagement terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi PT. Lotte Shop Indonesia “	Menganalisis peran mediasi yaitu kepuasan kerja dalam hubungan keterikatan kerja dan niat pindah kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keterikatan kerja • Niat pindah kerja • Kepuasan Kerja 	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keterikatan kerja dan niat pindah kerja.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh keterikatan kerja terhadap niat pindah kerja

Keterikatan kerja adalah keterikatan emosional positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, rekan, dan perusahaan mereka yang secara signifikan mempengaruhi untuk belajar dan berprestasi di tempat kerja. Ada tiga elemen keterikatan kerja yaitu antusias terhadap pekerjaannya, keterlibatan dalam pekerjaan, dan merasa senang serta bahagia saat bekerja. Sandhya dan Sulphrey

dalam Andi et al., (2023). Menurut Ardan dan Jaeleni dalam Jannavi & Utami, (2024) Niat pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau pilihan pribadi. Dalam hal ini, keterikatan kerja yang berlebih dapat mendorong pegawai kontrak untuk lebih aktif dalam mencari peluang pengembangan karir. Perawat kontrak lebih memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang lebih baik sehingga peluang keluar dari kerja menjadi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Munandar et al., (2020) menunjukkan bahwa Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap Niat Pindah Kerja yang mendorong karyawan untuk mencari peluang pekerjaan baru. Berdasarkan literatur dan hasil penelitian terdahulu hipotesis yang kami gunakan adalah:

H1 : Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah karyawan

2.3.2 Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Sandhya dan Sulphay dalam Andi et al., (2023) Keterikatan kerja adalah keterikatan emosional positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, rekan, dan perusahaan mereka yang secara signifikan mempengaruhi untuk belajar dan berprestasi di tempat kerja. Menurut Oamen et al., dalam (Jannavi & Utami, (2024) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan terkait penilaian pekerjaan yang dilakukan di perusahaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Budaya Perusahaan kolaboratif dan kepemimpinan yang komunikatif menciptakan keterikatan kerja yang berdampak positif pada kepercayaan dan kepuasan karyawan. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan rasa solidaritas di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Sejalan dengan penelitian Orgambidez-Ramos dan Almeida dalam Farah, (2019) ditemukan bahwa tingkat keterikatan kerja dan dukungan sosial memainkan peran penting dalam membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya, kesehatan, dan kesejahteraan. Hal ini terbukti berhasil Ketika suatu perusahaan mendukung dan mempertahankan kepuasan karyawan, keterikatan kerja menjadi pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu hipotesis yang digunakan yaitu :

H2 : keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat pindah kerja

Menurut Oamen et al., dalam Jannavi & Utami, (2024) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan terhadap penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut Ardan dan Jaeleni dalam Jannavi & Utami, (2024) Niat pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau alasan pribadi. Sejalan dengan penelitian Munandar et al., (2020) Kepuasan kerja yang dibentuk dari kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kemampuan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan memiliki keinginan keluar dari zona nyaman untuk mendapatkan tantangan pekerjaan yang lebih dari sebelumnya. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu hipotesis yang digunakan yaitu :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja

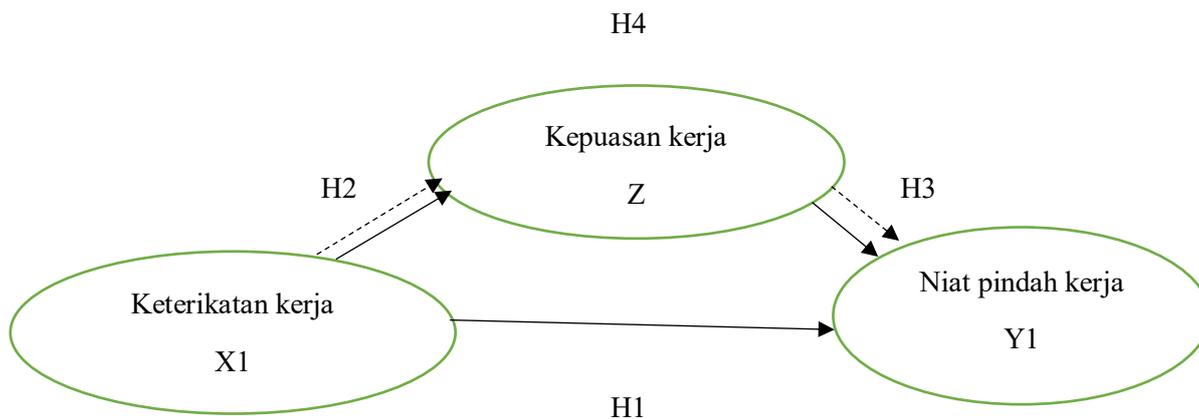
2.3.4 Pengaruh keterikatan kerja terhadap niat pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* untuk bertahan dalam suatu Perusahaan. Ada tiga elemen keterikatan kerja yaitu antusias dengan pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan merasa senang serta bahagia saat bekerja. Sedangkan niat pindah kerja Namun, penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Keterikatan kerja terhadap Niat keluar dari Perusahaan tidak langsung, tetapi juga adanya yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Menurut Munandar et al., (2020) adanya apresiasi dari Perusahaan ketika karyawan memiliki pengembangan karir dan membuat mereka sadar akan nilai dan kemampuan mereka dalam dunia kerja sehingga ingin mencari tantangan dan kenyamanan yang sesuai apa yang mereka harapkan. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, Maka hipotesis yang digunakan yaitu :

H4 : keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Pindah Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.3.5 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data-data berupa bukti empiris ada atau tidak Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja Dengan Orientasi Pembelajaran Sebagai Variabel Mediasi : Studi di RSUD Dr. Adhiyatma, MPH Provinsi Jateng, dengan variabel independen yaitu Keterikatan Kerja, sedangkan variabel dependen yaitu Niat Pindah Kerja, Variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap permasalahan yang sedang diteliti.



3. Metode penelitian

3.1 Populasi

Sugiyono dalam Imron, (2019) Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai subjek penelitian dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah perawat kontrak di RSUD dr. Adhiyatma, MPH sebanyak 124 orang.

3.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam Cahyadi, (2022) sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dalam suatu penelitian dengan menggunakan metode sampling. Sampel dipilih untuk tujuan observasi atau penelitian. Pemanfaatan sampel memungkinkan peneliti membuat generalisasi dari sampel ke populasi dengan lebih efisien dan hemat biaya. Pada penelitian ini, menggunakan *Sample Jenuh* dengan populasi seluruh karyawan kontrak RSUD Dr. Adhiyatma, MPH sebanyak 124 orang.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono dalam cahyadi, (2022) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang tersedia langsung bagi pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data primer melalui penyebaran form kuesioner kepada sejumlah karyawan, formulir ini kemudian disebar kepada karyawan lainnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data penelitian dapat diperoleh dari dua sumber data, data primer maupun data sekunder. Berikut penjelasan dari kedua data tersebut:

1.Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie dalam Farah, (2019) data primer adalah informasi yang diperoleh langsung melalui survei, wawancara, dan observasi. Dalam penelitian ini, data yang dimaksud mencakup data yang berkaitan dengan variabel keterikatan kerja, niat pindah kerja dan kepuasan kerja.

2.Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Cahyadi, (2022) data sekunder adalah sumber informasi yang tidak diperoleh secara langsung, tetapi bisa didapat melalui orang lain atau dokumen pendukung.

3.4.2 Definisi Konsep dan Operasional

Menurut Sekaran dan Bougie dalam Farah, (2019) operasional adalah sebuah konsep yang memungkinkan pengukuran dengan menganalisis dimensi perilaku, aspek, atau karakteristik yang terdapat dalam suatu konsep. Hal itu kemudian diterjemahkan ke dalam unsur-unsur yang dapat diamati dan diukur untuk menghasilkan indeks pengukuran konsep.

Tabel 3. Definisi Konsep dan Operasional

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	SKALA PENGUKURAN
1	<p>Keterikatan kerja adalah keterikatan emosional positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, rekan, dan organisasi mereka yang sangat memengaruhi kesediaan mereka untuk belajar dan tampil di tempat kerja.</p> <p>Menurut Sandhya dan Sulphay dalam Andi et al.,(2023)</p>	<p>X_{1.1} : Semangat</p> <p>X_{1.2} : Dedikasi</p> <p>X_{1.3} :Penghayatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu dengan penuh motivasi dan antusiasme 2. Dedikasi adalah komitmen total dan pengabdian terhadap suatu tujuan, pekerjaan atau cita-cita Perusahaan 3. Penghayatan adalah proses dan keadaan merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asik dalam pekerjaan 	<i>Likert 1-5</i>
2	<p>Niat pindah kerja adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.</p> <p>Menurut Ardan dan Jaeleni dalam Jannavi & Utami,(2024)</p>	<p>X_{1.1} : Keinginan untuk mengundurkan diri</p> <p>X_{1.2} : Peningkatan pelanggaran atau kesalahan</p> <p>X_{1.3} : Keinginan untuk mencari pekerjaan baru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan atau tekad untuk berhenti atau keluar dari suatu pekerjaan, jabatan atau lingkungan tertentu. 2. Dorongan untuk melakukan kesalahan dan kesalahan di pekerjaan 3. Dorongan untuk menemukan alternatif pekerjaan lain 	<i>Likert 1-5</i>

3	Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan Menurut Oamen et al dalam Jannavi & Utami, (2024)	X _{1.1} : Hubungan dengan rekan kerja X _{1.2} : Gaji atau upah X _{1.3} : Hubungan dengan atasan	1. Suatu interaksi dan komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan dan lingkungan kerjanya 2. Kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi pada pekerjaannya 3. Suatu interaksi dan komunikasi antara karyawan dan atasan di dalam pekerjaannya.	Likert 1-5
---	--	--	---	------------

3.4.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam Ananda Safitri et al., (2023) kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengekspresikan opini atau respon terhadap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat di dalamnya. Skala *Likert* adalah metode pengukuran yang digunakan untuk menilai pandangan, penghayatan, dan penilaian individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dari setiap variabelnya, skala ini digunakan untuk menilai dan menjelaskan dengan teliti sebagai dasar dalam merancang pertanyaan atau pernyataan Sugiyono dalam Ananda Safitri et al., (2023). Pertanyaan dalam skala *Likert* memiliki variasi pilihan dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, dimulai dari tingkat yang tinggi, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, hingga sangat tidak setuju. Dalam kuesioner penelitian ini, peneliti menggunakan skala 1 - 5 dengan menggunakan sistem *favorable*, yaitu :

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.4.4 Alat Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan pengumpulan data secara sistematis yang diperoleh dari lapangan dimana hasil data diorganisasikan ke dalam beberapa kategori yang dapat dijabarkan, disusun, dan disintesa untuk memudahkan pemilihan dan penarikan Kesimpulan yang dilakukan Pangastuti & Choiri, (2022) Analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif dan *Partial Least Square* (PLS).

Menurut Creswell dalam Rusydi et al.,(2024) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang didasarkan pada komponen atau varian Astakoni & Wardita, (2020). Metode analisis PLS (*Partial Least Square*) sangat *powerful* karena

tidak bergantung pada banyak asumsi dan bisa digunakan dengan sampel kecil (Sandria et al., 2022). *Metode Partial Least Square* (PLS) melibatkan beberapa tahapan yang harus dilewati dan saling berinteraksi satu sama lain. Tahapan yang dilalui adalah sebagai berikut :

3.4.4.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model merupakan salah satu jenis uji analisis yang menunjukkan hubungan antara variabel konstruk dengan indikator yang sesuai Hair et al dalam Edy & Venny, (2022) Dalam tahapan evaluasi *outer* model, terdapat beberapa jenis uji yang harus dilalui, yaitu:

1. Uji Validitas

Aplikasi *Smart-PLS* memiliki dua standar dalam pengukuran validitas sebuah konstruk (konsep yang dapat diamati dan diukur), yaitu validitas *convergent* dan validitas diskriminan. Uji validitas *convergent* digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara indikator variabel dari variabel itu sendiri yang seharusnya memiliki hubungan yang erat. Pengukuran ini dapat diterima apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar 0,5 untuk penelitian sejenis dengan penelitian ini. Sedangkan uji validitas diskriminan digunakan dengan tujuan mengetahui dan memastikan sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Dalam Hair et al dalam Edy & Venny, (2022) metode pengukuran yang digunakan adalah skala *Fornell dan Larcker* menyatakan bahwa sebuah konstruk dianggap *valid* apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,7 dan menggunakan pengamatan *cross loading* untuk membandingkan nilai suatu konstruk dengan konstruk lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah penilaian keandalan dan ketergantungan suatu alat pengukur. Hal ini memastikan bahwa hasil pengukuran akan tetap konsisten ketika diuji dua kali atau lebih, menggunakan alat ukur yang sama. Konsistensi ini menjadikan pengukuran dapat diandalkan ketika pengujian berulang kali menghasilkan hasil yang serupa, mengikuti penelitian oleh Sugiono et al.,(2020) Dalam mengevaluasi keandalan konstruk, perlu dipastikan bahwa nilai keterandalan komposit harus melebihi angka 0,7. Jika total nilai variabel laten memiliki *composite reliability* sebesar 0,7, maka konstruk tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi sebagaimana yang dijelaskan oleh Hair et al dalam Edy & Venny, (2022)

3.4.4.2. Analisis Inner Model

Penjelasan tentang inner model adalah suatu model yang menggambarkan hubungan antara konstruk yang tidak teramati (variabel laten) Ovie Auliya'atul Faizah et al., (2021). Penyusunan dalam uji ini mengikuti petunjuk yang tertera dalam Algoritma PLS. Dalam proses penilaian *inner* model, terdapat beberapa jenis uji yang harus dilewati, yaitu :

1. Uji Nilai R² (R-Square)

R-Square (R²) Untuk menilai model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Menurut Ghazali dan Latan dalam Edy & Venny, (2022) menjelaskan perubahan pada nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Kriteria nilai *R-square* terdiri dari tiga, yaitu 0.75, 0.50 dan 0.25 dan dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

2. Uji Bootstrapping

Dalam analisis bootstrapping, batas maksimal p values adalah 0,05 dan nilai statistik harus lebih dari 1,96 untuk menunjukkan signifikansi pengaruh.

3. Metode Variance Accounted For (VAF)

Efek mediasi dapat dihitung dengan menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF), suatu konstruk dapat dikatakan memediasi penuh (*full mediation*) apabila memiliki nilai VAF lebih dari 80%, konstruk yang memediasi sebagian (*partial mediation*) apabila memiliki nilai $20\% < \text{VAF} < 80\%$ dan apabila nilai VAF suatu konstruk $< 20\%$ maka diartikan tidak ada efek memediasi Hair et al dalam Edy & Venny, (2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah karyawan tidak tetap di RSUD Dr. Adhiyatma, MPH. Waktu pengumpulan data dilaksanakan tanggal 15 – 31 Desember 2024. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan oleh peneliti secara langsung dan bertemu dengan perwakilan responden untuk membagikan kuesioner tersebut yang yang ditunjukkan kepada 124 responden yaitu karyawan tidak tetap pada RSUD Dr. Adhiyatma, MPH.

4.1.1 Deskripsi Data Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
A. Jenis Kelamin		
1. Laki- laki	56	45,16 %
2. Perempuan	68	54,84 %
Jumlah	124	100%
B. Usia Responden		
1. 20-30 Tahun	16	12,9 %
2. 31- 40 Tahun	66	53,2 %
3. > 40 Tahun	42	33,9 %
Jumlah	124	100 %
C. Lama Bekerja		
1. 1-8 Tahun	98	79 %
2. 9-15 Tahun	21	17 %
3. > 15 Tahun	5	4 %
Jumlah	124	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan informasi diatas, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada 79 % sampel penelitian terdiri dari perawat kontrak yang lama kerjanya 1- 8 Tahun, 17 % pada 9-15 Tahun dan sisanya 4 % yaitu yang bekerja > 15 Tahun.