

**PENGARUH IDENTITAS PROFESIONAL TERHADAP NIAT BERPINDAH
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT SILOAM MEDAN
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Program Studi Manajemen



OLEH:

NAMA : IKA SARY

NPM : 2205160242

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2026



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dikelemparakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : IKA SARY
NPM : 2205160242
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH IDENTITAS PROFESIONAL TERHADAP NIAT BERPINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT SILOAM MEDAN

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si

Unggul Terpercaya

Ketua

Sekretaris



Dr. Radiman, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ika Sary
N.P.M : 2205160242
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Identitas Profesional terhadap Niat Berpindah Kerja dengan
Kepuasan Kerja dan Keterlibatankaryawan sebagai Variabel
Intervening: Studi pada Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Ika Sary

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ika Sary
NPM : 2205160242
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala S.T.,M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan latar belakang dan Penambahan referensi yg relevan	6/10 2025	
Bab 2	Penambahan teori pendukung	10/10 2025	
Bab 3	Perbaikan metode penelitian dan analisis data yg digunakan	3/10 2025	
Bab 4	Perbaikan penyajian data	18/2 2026	
Bab 5	Penyempurnaan kesimpulan dan saran	9/3 2026	
Daftar Pustaka	Perbaikan penulisan sesuai dengan format	11/3 2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	AEC y sidang	31/3 2026	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan, Maret 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala S.T.,M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ika Sary
N.P.M : 2205160242
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Identitas Profesional terhadap Niat Berpindah Kerja dengan
Kepuasan Kerja dan Keterlibatankaryawan sebagai Variabel
Intervening: Studi pada Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Ika Sary

ABSTRAK

IKA SARY, NPM 2205160242, Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja karyawan generasi milenial di Rumah Sakit Siloam Medan dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Fenomena tingginya niat berpindah kerja pada generasi milenial menjadi tantangan bagi organisasi, khususnya rumah sakit, karena dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan Kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai factor – factor yang dapat menurunkan kecenderungan turnover intention pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini Adalah karyawan Rumah Sakit Siloam Medan yang terdiri dari perawat, staf administrasi, dan staf lainnya. Teknik pengambilan sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan Adalah Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM – PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. identitas profesional juga berpengaruh negative dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. selain itu, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antar identitas profesional dan niat berpindah kerja pada karyawan rumah sakit siloam medan. dengan demikian penelitian ini memberikan implikasi bahwa rumah sakit perlu memperkuat identitas profesional karyawan melalui pengembangan kompetensi, peningkatan keterlibatan kerja, serta menciptakan kepuasan kerja yang baik agar dapat menekan tingkat niat berpindah kerja.

Kata Kunci: Identitas Profesional, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Niat Berpindah Kerja.

ABSTRACT

IKA SARY, NPM 2205160242, The Influence of Professional Identity on Turnover Intention with Job Satisfaction and Employee Engagement as Intervening Variables: A Study on Employees of Siloam Hospital Medan.

This study aims to analyze the influence of professional identity on turnover intention among millennial employees at Siloam Hospital Medan, with employee engagement and job satisfaction as mediating variables. The phenomenon of high turnover intention among millennial employees has become a challenge for organizations, particularly hospitals, as it may affect workforce stability and the quality of healthcare services. Therefore, it is necessary to understand the factors that can reduce employees' tendency toward turnover intention. This study employed a quantitative approach using an associative research method. The population in this study consisted of employees of Siloam Hospital Medan, including nurses, administrative staff, and other employees. The sampling technique used was purposive sampling with a total sample of 100 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique applied was Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software.

The results of the study indicate that professional identity has a positive and significant effect on employee engagement and job satisfaction. Professional identity also has a negative and significant effect on turnover intention. In addition, employee engagement and job satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention. The results of the indirect effect analysis show that employee engagement and job satisfaction are able to mediate the relationship between professional identity and turnover intention among employees of Siloam Hospital Medan. Thus, this study implies that hospitals need to strengthen employees' professional identity through competency development, increasing employee engagement, and creating better job satisfaction in order to reduce the level of turnover intention.

Keywords: Professional Identity, Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WR.WB

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan ” di mana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada teristimewah dan tercinta penulis ucapkan terima kasih kepada orangtua saya Almahrum ayahanda Tawifi Zul Arnadi dan Ibunda Kariai memberikan kasih sayang serta dukungan dan do'a. kepada kakak saya Bella Lestari S.KM terima kasih atas do'a dan dukungannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada cinta pertama sekaligus panutan hidupku, Almahrum ayahanda Tawifi zul arnadi dan pintu surgaku Ibunda Kariani. Terimakasih atas cinta yang tak bertepi dan pengorbanan yang tak terhingga. Meski beliau tak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun beliau telah memberikan

segalanya hingga penulis mampu menyelesaikan studynya samapi meraih gelar sarjana.

2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E.,M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala S.T.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan dukungan, arahan, serta masukan yang sangat berharga kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan untuk penulisan tugas akhir ini.
9. Bapak Arif Pratama Marpaun, S.E., M.M selaku Sekretaris Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai dosen

penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis berjalannya pengerjaan tugas akhir ini.

10. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E,MM sebagai dosen pembeding yang telah memberikan motifasi dan arahan kepada penlisan tugas akhir ini.
11. Seluruh pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
12. Muthia, Ningsih, Syalu sebagai teman sekaligus keluarga yang memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses penyusunan tugas akhir ini.
13. Kepada teman – teman seperjuangan, khususnya yang selalu kebersamai dalam proses skripsi ini, saling menguatkan, dan berbagi tawa serta air mata. Terima kasih untuk cerita, pelukan hangat, dan semangat yang tak pernah padam.
14. Kepada seseorang yang istimewa dalam hidup saya, terimakasih telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik waktu maupun tenaga kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, dan mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat pantang menyerah untuk menyelesaikan studi ini. Saya berharap kita saling mendampingi dalam meraih tujuan dan mimpi, sampai pada akhirnya pulang ke rumah yang sama.

15. Terakhir, saya berterima kasih kepada sosok gadis yang selama ini diam – diam berjuang tanpa henti, seorang Perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan Impian besar. Terima kasih kepada peneliti ini yaitu diriku sendiri, Ika Sary anak kedua dan harapan orang tuanya. Terima kasih telah hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan semesta hadirkan. Aku bangga atas setiap Langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tidak dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan Lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga Langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang – orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Aamiin.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah di berikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2026

IKA SARY

NPM. 2205160242

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABLE	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Rumusan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5. Manfaat Penelitian.....	14
BAB 2 LANDASAN TEORI	16
2.1. Manajemen	16
2.1.1. Pengertian Manajemen	17
2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1.2. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2. Niat Berpindah Kerja.....	23
2.2.1. Pengertian Niat Berpindah Kerja.....	23
2.2.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Niat Berpindah Kerja	24
2.2.3. Indikator Niat Berpindah Kerja	25
2.3. Kepuasan Kerja.....	26
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.3.1. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27

2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.4. Keterlibatan Karyawan	28
2.4.1. Pengertian Keterlibatan Karyawan.....	28
2.4.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan	29
2.4.3. Indikator Keterlibatan Karyawan	30
2.5. Identitas Profesional.....	31
2.5.1. Pengertian Identitas Profesional	31
2.5.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Identitas Profesional.....	32
2.5.3. Indikator Identitas Profesional	34
2.6. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis	34
2.6.1. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja	
Karyawan Rumah Sakit	35
2.6.2. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	
Rumah Sakit	36
2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan	
Rumah Sakit	37
2.6.4. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Niat Berpindah Kerja	
Karyawan Rumah Sakit.....	38
2.6.5. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Niat Berpindah Kerja	
Karyawan Rumah Sakit.....	39
2.6.6. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja melalui	
Kepuasan Kerja	40
2.6.7. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Melalui	
Keterlibatan Karyawan	41

2.7. Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1. Jenis Penelitian	43
3.2. Definisi Variabel Penelitian	43
3.3. Tempat Penelitian	46
3.4. Populasi Dan Sampel.....	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.6. Teknik Analisi Data	48
3.6.1. Penanalisis Data Menggunakan Structural Equation Model (SEM).....	49
3.6.2. Tahapan SEM-PLS	50
3.7. Correlation Coefficient Pearson Correlatian	50
3.8. Model Pengukuran	51
3.8.1. Uji Validitas	51
3.8.2. Uji Reliabilitas	51
3.8.3. Model Struktural	52
3.9. Uji Hipotesis.....	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Hasil Penelitian.....	55
4.1.1. Deskriptif Data	50
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian.....	56
4.2. Analisis Data.....	66
4.2.2. Analisis Model Struktural.....	80
4.3. Pembahasan	79

4.3.1. Pengaruh Identitas Terhadap Niat Berpindah Kerja	79
4.3.2. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Kepuasan Kerja	83
4.3.3. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Keterlibatan Karyawan	86
4.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja	90
4.3.5. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Niat Berpindah Kerja .	93
4.3.6. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Niat Berpindah Kerja	96
4.3.7. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Niat Berpindah Kerja.....	99
BAB 5 PENUTUP.....	103
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1. Standardized Loading Factor	67
Gambar 4.2 Uji Hipotesis.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Niat Berpindah Kerja Karyawan Administrasi dan Perawat Rumah Sakit Siloam Medan.....	9
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	44
Tabel 3.2. Proporsi Sampel Penelitian	47
Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert	48
Tabel 4.1. Skala Likert	54
Table 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Table 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	55
Table 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Table 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Identitas Profesional.....	57
Table 4.6. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Table 4.7. Skor Angket Keterlibatan Karyawan.....	65
Table 4.8. Skor Angket Niat Berpindah Kerja	69
Table 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Identitas Profesional	60
Table 4.10. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	74
Table 4.11. Hasil Uji Validitas Instrumen Keterlibatan Karyawan	75
Table 4.12. Hasil Uji Validitas Instrumen Niat Berpindah Kerja.....	79
Table 4.13. Hasil Uji Reabilitas	83
Table 4.14. R – Square	84
Table 4.15. Total Effect	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keadaan dunia usaha saat ini sejalan dengan perkembangan perekonomian Indonesia. Hal ini memotivasi bisnis untuk bersiap menghadapi pertarungan pasar. Oleh karena itu, bisnis perlu memiliki manajemen yang baik, dan menjadikan manusia sebagai sumber daya inti bisnis akan membantu. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan langsung dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan teknologi, tetapi juga oleh tingkat komitmen dan loyalitas karyawan. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi permasalahan tingginya tingkat *turnover* atau perpindahan kerja karyawan, yang didahului oleh munculnya niat untuk berpindah kerja, niat berpindah kerja merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang di tempat lain yang dianggap lebih baik (Pujiyanto, 2024). Niat ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja (Utami & Suryani, 2024), keterlibatan karyawan (Rahmadhani & Fadhila, 2023), dan identitas profesional (Jayanti & Hanggoro, 2025).

Menurut Utami dan Suryani (2024), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu menilai pengalaman kerjanya sebagai sesuatu yang menyenangkan, bermakna, dan sesuai dengan harapan. Karyawan yang merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan—seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan, serta peluang pengembangan karier—cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen

ini menurunkan dorongan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan berkurangnya motivasi, perasaan tidak dihargai, dan persepsi ketidakadilan, yang akhirnya memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai indikator kesejahteraan psikologis yang secara langsung memengaruhi retensi dan menekan niat berpindah kerja.

Tingkat keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor psikologis yang berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja. Menurut Rahmadhani dan Fadhila (2023), karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi tidak hanya menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas, tetapi juga menginvestasikan energi, perhatian, dan komitmen pribadi terhadap keberhasilan organisasi. Kondisi ini menumbuhkan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan tempat kerjanya sehingga menurunkan kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, ketika karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, tidak memperoleh pengakuan atas kontribusinya, atau merasa pekerjaannya tidak bermakna, maka akan muncul kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang pada akhirnya memicu niat untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, keterlibatan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang dapat memperkuat retensi karyawan melalui peningkatan rasa makna, kebanggaan, dan hubungan positif dengan organisasi.

Identitas profesional merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Menurut Jayanti & Hanggoro (2025), identitas profesional menggambarkan sejauh mana individu menginternalisasi nilai, norma, dan tujuan profesinya sebagai bagian dari jati

dirinya. Karyawan yang memiliki identitas profesional kuat akan merasa bangga terhadap pekerjaannya, memahami makna sosial dari perannya, serta memiliki kesadaran moral untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hal ini menumbuhkan rasa keterikatan dan loyalitas yang tinggi, sehingga menurunkan niat untuk meninggalkan tempat kerja. Sebaliknya, identitas profesional yang lemah dapat menimbulkan perasaan (*alienation*), ketidakpuasan, dan keinginan untuk mencari lingkungan kerja lain yang dianggap lebih sesuai dengan identitas diri.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh identitas profesional, sebagaimana dijelaskan oleh Indah (2022) bahwa individu yang memiliki identitas profesional kuat cenderung memandang pekerjaannya sebagai bagian dari jati diri dan sumber makna pribadi. Ketika karyawan menginternalisasi nilai, norma, serta tanggung jawab profesinya, mereka akan merasakan kebanggaan dan penghargaan diri yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut menciptakan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik, karena pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sekadar sebagai kewajiban, tetapi sebagai bentuk aktualisasi diri dalam konteks profesional.

Keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh identitas profesional, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Ramadhan dan Nawawi (2021) yang menemukan bahwa identitas profesional berpengaruh positif terhadap work engagement. Karyawan yang melihat profesinya sebagai bagian dari identitas diri cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi, antusiasme dalam tugas, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga tingkat keterlibatan kerja mereka meningkat. Sebaliknya, identitas profesional yang lemah dapat membuat karyawan kurang

merasa terhubung terhadap pekerjaannya dan cenderung rendah dalam partisipasi terhadap aktivitas organisasi.

Layanan *Care Quality Commission* yang berkualitas tinggi berkorelasi dengan keterlibatan karyawan yang tinggi (Wake and Green, 2019). Manajer, komunikasi, dan perilaku merupakan faktor yang mendorong keterlibatan kerja yang positif (Kunie et al., 2017). Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik melalui kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, serta perilaku manajerial yang adil dapat memperkuat rasa keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses kerja dan memperoleh umpan balik yang konstruktif dari atasan, mereka akan lebih termotivasi, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, serta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas manajemen dan komunikasi internal merupakan strategi penting bagi organisasi dalam membangun keterlibatan kerja yang berkelanjutan dan menekan tingkat niat berpindah kerja.

Menurut Perdana (2020), identitas profesional adalah persepsi individu mengenai peran, nilai, moral, serta tanggung jawab dalam profesinya yang menjadi bagian dari jati dirinya. Dalam konteks organisasi identitas profesional yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya Astuti (2021). Hal ini juga berperan penting dalam tim interdisip

karena mampu mengurangi kesalahpahaman peran dan memperjelas batas praktik. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu mendukung pembentukan identitas profesional melalui pelatihan dan pendamping, terutama bagi karyawan baru yang seringkali masih belum memiliki arah karier yang jelas.

Identitas profesional berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan dalam perusahaan. Karyawan dengan identitas profesionalnya yang kuat akan memandang pekerjaannya sebagai bagian dari jati diri, sehingga lebih termotivasi untuk bertahan di tempat kerja. Sebaliknya, identitas profesional yang lemah dapat menimbulkan rasa keterasingan dari pekerjaannya, yang mendorong niat untuk mencari perusahaan lain. Pemimpin dapat membantu karyawan mengembangkan pandangan profesional yang baik dengan sering memberikan pelatihan untuk menciptakan penegasan karir, menurut pembuatan kebijakan Rumah Sakit. Sebagai contoh, di rumah sakit staff adminisrasi baru sering merasa belum memiliki arah karier yang jelas karena minimnya pelatihan dan pendamping. Menurut Lestari dan Handayani (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat identitas profesional yang dimiliki karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Pratiwi (2022), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang, nyaman, serta rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan, yang dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Kepuasan kerja berhubungat erat dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan lebih berkomitmen, termotivasi,

dan bertahan lebih lama, sedangkan ketidakpuasan sering menjadi pemicu muncul niat untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kesesuaian kompensasi yang diterima, kualitas hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan karier. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat untuk berpindah kerja, yang berarti semakin rendah kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (Perdana & Sari, 2024).

Menurut Rahayu (2022), keterlibatan karyawan adalah keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya maupun perusahaan. Menurut (Ernawati et al., 2022), keterlibatan karyawan adalah strategi Perusahaan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyampaikan ide dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan terlibat aktif dalam pekerjaannya, menunjukkan inisiatif, serta berusaha melampaui standar kinerja yang diharapkan organisasi.

Keterlibatan karyawan yang tinggi biasanya ditandai dengan komitmen, antusiasme, dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, sehingga karyawan cenderung memiliki niat untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, keterlibatan karyawan yang rendah dapat menimbulkan rasa kurang puas dan kurang terlibat, yang berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebagai contoh, seorang staf administrasi yang memperoleh dukungan

manajemen, pelatihan rutin, dan pengakuan atas kinerjanya akan merasa terikat secara emosional dan profesional dengan institusi tersebut.

Niat berpindah kerja merupakan niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke organisasi lain (Wahyuningrum, 2024). Kehilangan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi perusahaan, mulai dari meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan hingga penurunan produktivitas kerja. Karena itu, mempertahankan karyawan berkeahlian menjadi hal yang sangat penting agar stabilitas dan keberlangsungan organisasi tetap terjaga. Adapun alasan karyawan memutuskan untuk keluar antara lain kompensasi yang kurang memadai, terbatasnya peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang terganggu. Tingkat kepuasan kerja juga berperan besar, dimana penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berkorelasi positif dengan meningkatnya turnover intention, sedangkan karyawan yang merasa puas cenderung bertahan dan berkontribusi lebih baik bagi organisasi (Anisa & Dicky., 2020).

Keterlibatan karyawan dapat memengaruhi niat berpindah kerja, karena karyawan yang memiliki niat tinggi untuk meninggalkan perusahaan cenderung kurang fokus dan kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Kondisi ini mengurangi rasa keterlibatan dan komitmen mereka terhadap tugas dan organisasi, sehingga keterikatan karyawan menurun. Karyawan yang terlibat mungkin terlihat bekerja secara fisik, tetapi mereka mungkin tidak memberikan seluruh konsentrasi atas ketulusan mereka pada pekerjaan mereka. Mereka mungkin juga menganggap pekerjaan mereka sebagai beban atau sesuatu yang dapat mereka tinggalkan

begitu saja (Nurul, 2012). Karena kurangnya komitmen dan motivasi mempengaruhi kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan, personel yang tidak terlibat memiliki potensi untuk mengatasi masalah (Chandra et al., 2021).

Niat berpindah kerja sering digunakan sebagai ukuran kinerja bisnis dan dengan cepat diinterpretasikan secara negatif karena keberhasilan inisiatif efisiensi organisasi (Brahman, 2012). Keinginan atau niat yang berkembang dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu disebut dengan niat. Sedangkan niat berpindah kerja mengacu pada kepergian atau pengunduran diri seorang karyawan dari posisinya. (intensi keluar) kecenderungan atau tujuan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Nur, 2024). Niat berpindah kerja karyawan biasanya merupakan masalah bagi bisnis, namun jika dikelola dengan baik dan logis, hal ini dapat menjadi masalah yang menguntungkan. Karena keberhasilan praktik efisien suatu organisasi, niat berpindah kerja karyawan sering kali digunakan sebagai ukuran kinerja bisnis.

Pelayanan kesehatan saat ini telah berkembang menjadi sektor jasa yang memerlukan pengelolaan yang efisien, efektif, dan berkualitas dengan menggunakan konsep manajemen ilmiah. Oleh karena itu, organisasi penyediaan layanan kesehatan harus memiliki pemimpin yang paham dan berpengalaman di bidang kesehatan serta staf yang memiliki pemahaman dasar tentang kepemimpinan dan manajemen kesehatan (Randy et al., 2020).

Mengingat rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap dan rawat jalan, maka penyediaan pelayanan yang bermutu sangat diperlukan. Peningkatan kinerja rumah sakit yang

profesional dan mandiri merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rumah sakit yang mandiri harus mempunyai perangkat yang dapat dijadikan pedoman untuk mengatur dan mengarahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan peruntukannya guna meningkatkan kinerja profesionalnya. Rumah Sakit swasta ini merupakan salah satu jaringan rumah sakit swasta yang didirikan oleh *Lippo Group*. Rumah Sakit Swasta ini adalah rumah sakit kelas B dan menjadi rumah sakit pertama di Indonesia yang mendapatkan akreditasi internasional dari lembaga akreditasi *Joint Commision Internasional Accreditation* sehingga diharapkan mampu menghadapi persaingan.

Tabel 1.1. Data Niat Berpindah Kerja Karyawan Administrasi dan Perawat Rumah Sakit Siloam Medan

Tahun	Bagian	Karyawan Yang Berniat Ingin Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2023	Administrasi	10	26	38%
2023	Perawat	13	63	21%
2024	Administrasi	13	24	50%
2024	Perawat	15	61	24,59%

Sumber: Rumah Sakit Siloam Medan

Tabel di atas memberikan gambaran mengenai kondisi keterikatan dan kepuasan kerja di perusahaan. Niat untuk keluar muncul ketika karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja, kurang mendapatkan apresiasi, atau menghadapi beban kerja yang tinggi. Faktor – faktor ini dapat menurunkan

motivasi dan keterikatan mereka terhadap perusahaan disisi lain, karyawan bertahan di perusahaan biasanya karena merasa dihargai, mendapatkan dukungan dari atasan, atau merasakan ikatan emosional dengan rekan kerja dan budaya perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan kerja dan komitmen jangka panjang, sehingga niat untuk berpindah menjadi rendah. Dengan memahami kedua aspek ini, perusahaan dapat merancang strategi untuk meningkatkan keterikatan dan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam industri kesehatan, baik pada tenaga keperawatan maupun staf administrasi, retensi dan niat untuk berhenti atau tetap bekerja sering kali digunakan untuk menilai hasil pekerjaan. Perputaran adalah salah satu gagasan yang termasuk dalam kategori ini. Definisi retensi adalah kelanjutan tenaga kerja, baik perawat maupun staf administrasi, dalam perannya di organisasi yang sama meskipun terkadang mereka berpindah unit atau jabatan (Rendy, 2020). Setiap rumah sakit, khususnya rumah sakit swasta, menghadapi risiko serius dari tingginya niat berpindah. Niat berpindah adalah keinginan seorang karyawan, untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Siska et al., 2024). Di rumah sakit swasta di Indonesia, tingkat niat untuk berpindah perusahaan seringkali melebihi angka yang dapat diterima, yaitu 10% per tahun. Angka ini menunjukkan lemahnya komitmen organisasi, karena semakin rendah komitmen maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar (Pistariasih & Adnyani, 2020). Komitmen organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja, termasuk kepuasan terhadap kompensasi, pengakuan dari pihak manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif. Tinggi tingkat niat untuk berpindah perusahaan, baik pada perawat

maupun staf administrasi, berdampak pada perawat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, pergantian karyawan secara terus – menerus dapat mengganggu kontinuitas pelayanan rumah sakit, mengingat karyawan baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan sistem kerja dan budaya organisasi (Handoko & Dhamanti, 2023).

Karyawan cenderung bertahan dalam organisasi ketika mereka puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mendorong keterlibatan, produktivitas, dan dampak positif bagi perusahaan, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan niat untuk keluar. Dalam konteks rumah sakit, kepuasan kerja rendah sering menjadi pemicu untuk niat untuk berpindah ke perusahaan lain. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara identitas profesional, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian ini menguji peran mediasi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, serta menyajikan implikasi teoritis dan praktis bagi manajemen rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting memahami peran identitas profesional dalam memengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, karena hal ini berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingginya Tingkat niat berpindah kerja pada karyawan Rumah Sakit Siloam Medan, baik pada tenaga perawat maupun staf administrasi, yang berpotensi mengganggu stabilitas organisasi dan kualitas pelayanan.
2. Masih terdapat karyawan yang memiliki Tingkat kepuasan kerja yang rendah, ditandai dengan kurangnya rasa nyaman, penghargaan, serta ketidaksesuaian antara harapan dengan kondisi yang diterima.
3. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan organisasi belum optimal, yang terlihat dari rendahnya partisipasi, kurangnya semangat kerja, serta minimnya keterikatan emosional terhadap organisasi.
4. Identitas profesional karyawan yang belum sepenuhnya terbentuk dengan kuat, sehingga karyawan belum sepenuhnya memandang pekerjaannya sebagai bagian dari jati diri dan tanggung jawab profesional.
5. Masih terbatasnya penelitian yang mengkaji secara simultan hubungan antara identitas profesional, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam mengurangi niat berpindah kerja, khususnya pada sektor rumah sakit.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa identitas profesional, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap niat

keluar karyawan. Oleh karena itu terdapat pertanyaan – pertanyaan di bawah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh identitas profesional pada niat berpindah kerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh identitas profesional pada kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pada niat berpindah kerja karyawan Rumah Sakit swasta di Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh identitas profesional pada keterlibatan karyawan Rumah Sakit swasta di Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan pada niat berpindah kerja karyawan Rumah Sakit swasta di Medan?
6. Apakah terdapat pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui keterlibatan karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang sudah peneliti uraikan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh pada identitas profesional pada niat berpindah kerja karyawan Rumah Sakit swasta di Medan.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh identitas profesional pada kepuasan kerja karyawan.

3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja pada niat berpindah kerja karyawan.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh identitas profesional pada keterlibatan kerja karyawan.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh keterlibatan karyawan pada niat berpindah kerja karyawan.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja.
7. Menganalisis dan menguji pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui keterlibatan karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini peneliti taruh besar berhadapan untuk dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait sesuai dengan tujuan penelitian peneliti ingincapi yaitu antara lain:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh identitas profesional pada niat berpindah kerja dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai acuan mediator.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini sangat diharapkan untuk menjadi pembelajaran dan pengaplikasian ilmu yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi manajemen rumah sakit untuk mengurangi niat berpindah kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, serta memperkuat identitas profesional, sehingga kualitas pelayanan dapat tetap terjaga.

3. Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik terkait niat berpindah kerja, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, maupun identitas profesional dalam konteks rumah sakit atau organisasi lainnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yakni “manus” yang memiliki arti tangan dan “agere” yang berarti melakukan. Bila digabungkan maka akan menjadi “managere” yang berarti menangani (Boko dan Saleh, 2021).

Lahirnya manajemen ilmiah di Inggris Raya dan Perancis terjadi setelah Revolusi Industri. Robert Owen berupaya menemukan keselarasan antara faktor manusia dari satu era yang disebut dengan abad mesin. Selain itu, Charles Babbage melakukan pendekatan ilmiah terhadap manajemen dan Andrew Ure mengajarkan pengalamannya dan berupaya meningkatkan kemampuan para manajer di Glasgow dan Charles Dupin mengajarkan manajemen di Perancis. Di tahun 1860an, merupakan periode yang dianggap penting karena menandai perkembangan usaha yang modern. Maka lahirlah infrastruktur seperti rel kereta api yang turut mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi dalam skala dan lingkup yang lebih luas. Dengan demikian, kebutuhan akan manajer bagi organisasi menjadi lebih besar. Banyak organisasi merasa perlu menyewa manajer - manajer yang berkualitas. Perkembangan ekonomi ini mengakibatkan kualitas hidup orang Amerika meningkat (Fertig, 2011).

Manajemen dalam arti luas Adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen yang meliputi perencanaan

program, pelaksanaan program, kepemimpinan kepada organisasi, pengawasan, evaluasi dan system informasi organisasi (Hasibuan, 2009)

Menurut G.R Terry manajemen Adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

Menurut definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen Adalah suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan Bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui Kerjasama antar anggota organisasi.

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi Perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal – hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Kadarisman (2013), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, agar keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Barthos (2012) adalah fokus dari disiplin manajemen sumber daya manusia (SDM) mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi manusia sebagai aset organisasi merupakan tujuan utama pengelolaan SDM. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi yang dikelola manusia dan didirikan berdasarkan berbagai pandangan yang berguna bagi kemanusiaan akan

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

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan tahapan pertama dari rangkaian tindakan yang harus dilakukan guna mewujudkan suatu gagasan di masa yang akan datang (Hasibuan, 2005). Oleh karena itu, berbagai alat diperlukan untuk membantu meramalkan perubahan, keadaan, dan kondisi yang akan timbul ketika rencana tersebut dilaksanakan. Dasar perencanaan berikut memerlukan berbagai metodologi dan pertimbangan yang cermat ketika menentukan kemungkinan untuk melaksanakan tugas di masa depan. Lebih mudah untuk memutuskan apa yang akan dilakukan, siapa yang harus melakukannya, kapan, dan bagaimana, berdasarkan proyeksi dengan asumsi masa depan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasi merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya – sumberdaya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupinya (Sulistyorini, 2009).

Proses pengorganisasian melibatkan pengumpulan fungsi dan kegiatan yang dilakukan di setiap unit kerja ke dalam kerangka terstruktur dan merangkum serta mendeskripsikannya. Jadi organisasi adalah tempat

mengelola penciptaan struktur administrasi, dan pembuatan struktur organisasi merupakan kegiatan manajemen. Untuk menghindari tugas yang tumpang tindih, monopoli, dan konflik antarpribadi, serta untuk mengurangi dampak spesialisasi yang berlebihan, seperti kurangnya semangat kerja atau konflik akibat egosentrisme yang mengutamakan satu unit dibandingkan unit lainnya, penting untuk merinci tugas-tugas tersebut. fungsi dan kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas.

3. Pelaksanaan

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

Setiap kesalahan yang mungkin terlacak harus segera diperbaiki.

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

4. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi pada sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi yang terjadi dengan standart yang ditetapkan, kemudian menentukan apakah terjadi penyimpangan dan

mengukur signifikansi tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan. Sedangkan fungsi pengawasan adalah mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan, bahwa tujuan organisasi sedang dilaksanakan.

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

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

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

Sebagian besar sumber daya manusia telah menggantikan mesin sebagai fondasi keberhasilan organisasi, sumber daya manusia telah mengalami perubahan yang signifikan. Pakar manajemen terkenal Pratama (2023) bahkan menegaskan kesulitan tersebut tantangan yang dihadapi manajer SDM saat ini adalah bahwa angkatan kerja saat ini sama menantang dengan angkatan kerja sebelumnya. Fokus pekerjaan segera beralih dari pekerja fisik dan administratif ke pekerja berpengetahuan yang menentang perintah militer (komando), yang merupakan pendekatan yang dianut oleh dunia usaha 100 tahun yang lalu.

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

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

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

Jumlah perempuan yang bekerja, termasuk mereka yang juga orang tua, cenderung meningkat secara global.

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

Teori dan praktik manajemen perubahan saling terkait dengan banyak bidang keilmuan lainnya, termasuk ilmu sosial, yang mencakup manajemen sumber daya manusia. Bidang keilmuan lain seperti psikologi, ilmu sosial, dll harus dijadikan acuan untuk memahami manajemen perubahan.

2.1.1.2 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tindakan pertama yang perlu dilakukan oleh pimpinan tertinggi sumber daya manusia beserta pimpinan organisasi secara keseluruhan dan terpadu adalah penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan perencanaan SDM tertinggi. Menurut Sustrisno (2016), strategi pengelolaan SDM menjadi langkah terpenting karena menentukan arah dan kerangka internal dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, kompeten, dan termotivasi dan bahwa mereka ditangani dengan cara yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan bagi kedua belah pihak. Jadi, mengelola sumber daya manusia secara efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2018), strategi pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada meningkatnya keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan identitas profesional yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention* atau niat berpindah kerja di dalam organisasi.

2.2. Niat Berpindah Kerja

2.2.1. Pengertian Niat Berpindah Kerja

Niat berpindah kerja adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh beberapa faktor seperti masalah tingkat gaji (reward), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya. Jika niat berpindah kerja yang dikelola dengan buruk maka akan mempengaruhi perusahaan. Menurut Tampubolon & Sagala dalam (Yunus, 2021) berpendapat bahwa niat berpindah kerja merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat turnover yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. (Kartono, 2017) menjelaskan bahwa niat berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau bisnis secara sukarela, atau dipandang sebagai gerakan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Banyak definisi tentang niat berpindah kerja telah dikembangkan selama bertahun-tahun oleh para peneliti yang telah lama menyelidiki niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keinginan berpindah mungkin tidak benar-benar berhenti, namun hal ini menunjukkan bahwa mereka sedang mempertimbangkannya. Karyawan tidak selalu

meninggalkan perusahaan (Abdullateef, Muktar, & Yusoff, 2024). Sikap perilaku itulah yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku perpisahan.

Indra & Yuningsih (2023) menyatakan proses niat berpindah kerja sebagai sesuatu yang dinamis. Ketika seorang karyawan baru bergabung dengan sebuah perusahaan, perusahaan tersebut terlibat dengan sudut pandang orang tersebut. Emosi dan pengalaman pribadi akan memicu krisis perpisahan jika keduanya tidak dapat bekerja sama untuk menjalin keseimbangan dan koordinasi. Telah dibuktikan dengan baik bahwa niat berpindah merupakan karakteristik pendahuluan yang signifikan dan berguna serta merupakan prediktor terbesar dari perilaku berpindah yang sebenarnya (Griffeth, 2024).

2.2.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Niat Berpindah Kerja

Menurut Nugroho (2020) niat berpindah kerja merupakan tahap awal dari proses seseorang untuk benar – benar meninggalkan pekerjaannya. Niat ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dlam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi tempat ia bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi niat berpindah kerja antara lain:

1. Identitas Profesional

Identitas profesional menggambarkan sejauh mana individu memandang dirinya sebagai bagian dari profesi dan merasa bangga terhadap peran tersebut. Semakin kuat identitas profesional seseorang, maka semakin kecil keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian oleh Sari (2023) menunjukkan bahwa identitas profesional yang tinggi mampu menekan niat berpindah kerja karena individu merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai dirinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen profesional tinggi akan lebih loyal terhadap organisasinya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan. Menurut Utami & Suryani (2024), kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah kerja. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin rendah keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Simanjuntak (2022), juga menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan kecil kemungkinan untuk berpindah kerja.

3. Keterlibatan Karyawan.

Keterlibatan karyawan menggambarkan sejauh mana individu terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Rahmadhani & Fadhila (2023), menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja. Karyawan yang merasa terlibat penuh dalam pekerjaannya akan lebih loyal dan tidak mudah meninggalkan perusahaan.

2.2.3. Indikator Niat Pindah Kerja

1. Munculnya pikiran untuk keluar dari pekerjaan
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain

3. Frekuensi mencari informasi lowongan pekerjaan lain
4. Adanya rencana resign apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik
5. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2019), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan tugas. Lutans (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dan harapan.

Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari aspek tugas, gaji, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, serta kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya kinerja hingga meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut penelitian Susanto & Gunawan (2021), kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan memberikan penghargaan yang layak. Hal ini tercermin dari rasa senang, nyaman, serta keterikatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Rivai et al., (2023), kepuasan ini muncul ketika ada kesesuaian antara harapan individu dengan kenyataan yang diterima, baik dari aspek tugas, lingkungan kerja, maupun kesempatan berkembang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta keterikatan karyawan pada perusahaan, sekaligus menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi atau lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor internal yang berkaitan dengan identitas profesional dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Niat Berpindah Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dengan niat berpindah kerja yang dimiliki karyawan. Ketika karyawan merasa kepuasan dari pekerjaannya, baik melalui penghargaan, dukungan atasan, maupun lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan lebih termotivasi untuk bertahan. Namun, jika kebutuhan dan harapan mereka tidak terpenuhi, rasa kecewa dapat muncul dan mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Misalnya seorang administrasi yang merasa dihargai oleh manajemen rumah sakit dan memiliki hubungan baik dengan tim akan lebih betah dalam jangka panjang. Sebaliknya, jika seorang administrasi tersebut menghadapi beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan atau penghargaan yang memadai, maka

kemungkinan besar ia mulai mempertimbangkan untuk pindah ke tempat lain yang dianggap lebih memberi kepuasan. Penelitian Susanto & Gunawan (2021) menguatkan hal ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berkorelasi dengan meninggalkan organisasi.

Di lingkungan perusahaan, karyawan yang merasakan dukungan, penghargaan, dan kesempatan berkembang dalam pekerjaannya cenderung lebih mengidentifikasi diri dengan peran profesional mereka. Pengalaman positif ini membuat karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan budaya perusahaan, sehingga identitas profesional mereka semakin kuat. Namun, sebaliknya, ketika karyawan merasa peran dan kontribusinya kurang diperhatikan atau kebutuhan profesionalnya tidak terpenuhi, mereka mungkin merasa terlepas dari profesinya dan cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja menurut Hadi (2019):

1. Kondisi dan Lingkungan kerja
2. Hubungan dengan atasan
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Peluang pengembangan karier
5. Kompensasi dan penghargaan

2.4 Keterlibatan Karyawan

2.4.1. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Istilah “keterlibatan karyawan” menggambarkan pandangan optimis seseorang di tempat kerja. Keterlibatan karyawan adalah istilah yang pertama kali

diusulkan oleh Kahna (2020) untuk memanfaatkan nilai anggota organisasi dalam peran kerja mereka.” Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi tidak hanya menyelesaikan tugasnya, tetapi juga menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat keterlibatan ini mencerminkan seberapa besar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki ikatan yang kuat dengan nilai, visi, dan misi perusahaan. Karyawan yang engaged cenderung lebih produktif, kreatif, dan setia, sedangkan keterlibatan yang rendah sering dikaitkan dengan absensi tinggi, penurunan kinerja, dan niat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut teori COR, personel yang berkualifikasi tinggi akan mampu mengenali nilai mereka dalam perusahaan karena orang sering kali mencari, memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan hal-hal yang mereka hargai (Naufal, 2020). Keterlibatan karyawan mempengaruhi motivasi intrinsik, kinerja pekerjaan, niat berpindah, dan hasil terkait pekerjaan lainnya, menurut bukti yang berkembang (Akkerman, Sabina, & Herman, 2019). Dengan kata lain, keterlibatan karyawan merupakan seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan tujuan, nilai, dan budaya perusahaan, yang berdampak pada produktivitas, kinerja, dan loyalitas mereka.

2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Dalam konteks perusahaan besar, keterlibatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang justru memicu niat untuk keluar dari perusahaan. Salah satunya adalah penugasan pekerjaan di luar tugas yang membuat karyawan merasa beban kerjanya tidak seimbang dengan perannya. Selain itu, kurangnya kejelasan jalur karier, budaya organisasi yang biokratis,

serta minimnya penghargaan individu sering menurunkan rasa keterikatan terhadap perusahaan. Beban kerja yang berlebihan maupun rotasi kerja yang tidak sesuai dengan keahlian juga dapat mengurangi rasa memiliki dan motivasi karyawan. Kondisi – kondisi tersebut melemahkan engagement sehingga karyawan lebih mudah mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan (Sari et al., 2021).

1. Niat Berpindah kerja

Keterlibatan karyawan terbukti memengaruhi motivasi intrinsik, kinerja, serta niat untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pembentukan identitas profesional. Menurut teori COR, individu berusaha memperoleh dan mempertahankan sumber daya yang mereka anggap bernilai, sehingga karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi akan lebih mampu mengenai peran serta kontribusinya di dalam perusahaan. Hal ini membuat mereka menginternalisasi nilai – nilai pekerjaan yang dijalankan, sehingga identitas profesional semakin kuat. Dengan demikian, keterlibatan karyawan tidak hanya mendorong terbentuknya identitas profesional yang positif, tetapi juga menjadi mekanisme penting dalam menekan risiko niat berpindah kerja.

Berdasarkan teori COR, dapat disimpulkan bahwa individu dengan identitas profesional yang kuat akan mendorong individu lain dengan identitas yang lebih kuat untuk meningkatkan pendapatan harian mereka dan mengurangi kebutuhan mereka akan dukungan sehari-hari, yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya tingkat niat pindah yang lebih tinggi.

Keterlibatan karyawan dapat menjadi variabel mediasi yang berhubungan dengan identitas profesional dan kondisi mental seseorang.

2.4.3. Indikator Keterlibatan Karyawan

Indikator menurut Felli et al., (2020)

1. Semangat dalam bekerja
2. Dedikasi terhadap pekerjaan
3. Keterlibatan penuh dalam pekerjaan
4. Kantusiasme dalam menyelesaikan tugas
5. Ketersediaan memberikan usaha terbaik bagi organisasi

2.5. Identitas Profesional

2.5.1. Pengertian Identitas Profesional

Menurut Astiti (2022), Identitas profesional adalah persepsi, sikap, dan keyakinan individu terhadap peran, nilai, moral, dan tanggung jawab yang melekat pada profesinya, yang membentuk bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri dalam konteks pekerjaan. Identitas profesional ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku, sehingga individu tidak hanya mengetahui peran dan tugasnya, tetapi juga merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan profesinya.

Menurut Fauzan (2020), identitas profesional dalam profesi kesehatan melibatkan atribut seperti keterampilan dan fungsi, pengetahuan, nilai dan etika, identitas pribadi, identitas kelompok, serta pengaruh konteks perawatan dan staf administrasi. Pembentukan identitas profesional terjadi secara bertahap, dimulai dari pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, hingga interaksi sosial di

lingkungan kerja. Karyawan dengan identitas profesional yang kuat cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen tinggi, bertindak sesuai standar etika, serta loyal terhadap perusahaan, sehingga berkontribusi pada kinerja optimal dan menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Secara garis besar, identitas profesional menjadi fondasi bagi individu untuk berpikir, bertindak, dan merasakan dirinya sebagai bagian dari komunitas profesional, serta mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan kolega, atasan, dan pasien atau klien yang dilayani.

Dari beberapa pengertian mengenai identitas profesional, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa identitas profesional adalah persepsi dan keyakinan individu mengenai peran, nilai, norma, serta tanggung jawab yang melekat pada profesinya, yang membentuk jati diri dan cara individu berinteraksi dalam konteks profesional. Identitas ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku, serta memengaruhi motivasi, komitmen, loyalitas, dan kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas (Suminar, 2020).

2.5.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Identitas Profesional

Menurut Fitzgerald (2020), pembentukan identitas profesional dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diterima individu. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara rutin akan lebih memahami peran, tanggung jawab, dan standar etika profesinya, sehingga identitas profesionalnya lebih kuat dan niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Identitas profesional dapat mempengaruhi pembentukan identitas profesional seseorang. Karyawan yang memiliki identitas profesional kuat cenderung merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan nilai pribadi, serta memberikan kontribusi nyata bagi diri dan perusahaan, sehingga mereka lebih puas dan berkomitmen untuk bertahan. Sebaliknya, identitas profesional yang lemah—misalnya karena kurangnya kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian atau nilai pribadi, minimnya apresiasi, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung—dapat menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja akan meningkat ketika individu merasa pekerjaannya memberi makna dan memungkinkan aktualisasi diri. Hal ini sejalan dengan pendapat Robson (2020) bahwa pekerja yang memandang profesinya bernilai tinggi akan lebih terlibat dan puas dalam bekerja. Sebaliknya, jika identitas profesional rendah, karyawan cenderung kehilangan motivasi dan keterikatan, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja.

Selain itu, Ramadhan & Nawawi (2021) menemukan bahwa pengalaman kerja yang menyenangkan dapat memperkuat identitas profesional karena rasa puas dalam bekerja membuat individu semakin bangga terhadap profesinya. Hal ini juga didukung oleh Putri (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap pembentukan identitas profesional yang positif, sebab karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menjadikan profesinya sebagai bagian dari dirinya.

2. Niat Berpindah Kerja

Identitas profesional memiliki peran penting dalam menentukan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Fitzgerald (2020), karyawan dengan identitas profesional yang kuat umumnya lebih merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan diri, serta menjadi bagian dari jati dirinya, sehingga kecenderungan untuk keluar dari organisasi menjadi lebih rendah. Dengan kata lain, semakin tinggi identitas profesional, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah kerja karena dengan adanya keterikatan emosional dan psikologis terhadap profesi maupun organisasi (Shintya et al., 2021). Namun, dalam beberapa kasus, identitas profesional yang tinggi justru dapat mendorong munculnya niat berpindah apabila kondisi perusahaan tidak mendukung standar profesional yang diharapkan, misalnya ketidaksesuaian antara nilai profesi dengan kebijakan, beban kerja yang tidak proposional, atau kurangnya penghargaan dari perusahaan (Trede, 2022).

3. Keterlibatan Karyawan

Identitas profesional berhubungan erat dengan ketertarikan kerja karena semakin kuat seorang karyawan memandang profesinya sebagai bagian dari dirinya semakin besar pula energi, semangat, dan keterlibatan yang ia tunjukkan dalam bekerja. Ketika identitas profesional tinggi, karyawan akan lebih fokus, tekun, dan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya sehingga cenderung untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Penelitian menurut Wang et al., 2020 membuktikan bahwa identitas

profesional berdampak positif terhadap keterikatan kerja, dan keterikatan kerja yang kuat pada akhirnya dapat menekan niat berpindah kerja.

2.5.3. Indikator Identitas Profesional

Indikator identitas profesional menurut Fitzgerald (2022) antara lain:

1. Pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab profesi.
2. Keyakinan terhadap kemampuan menjalankan pekerjaan sesuai standar profesi.
3. Ikatan psikologis terhadap profesi yang dijalankan.
4. Rasa bangga terhadap profesi.
5. Penghayatan terhadap nilai, moral, dan etika profesi.

2.6. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kerangka konsep penelitian adalah:

2.6.1. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan Rumah Sakit

Identitas profesional merupakan rasa yang mencakup rasa kesatuan tentang diri sendiri yang terbentuk melalui norma, nilai, dan karakteristik disiplin, yang kemudian membentuk individu untuk berfikir dan bertindak (Lidya, 2025).

Niat berpindah kerja karyawan adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Ertas, 20215). Niat berpindah kerja lebih tinggi di antara karyawan yang merasa kurang berhubungan dengan rekan kerja mereka, tidak merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, dan mengorbankan untuk meninggalkan organisasi saat ini.

Dampak identitas profesional terhadap tingkat pergantian karyawan rumah sakit mungkin bervariasi tergantung pada sejumlah keadaan dan karakteristik yang

berbeda. Identitas profesional seseorang adalah bagaimana mereka mengasosiasikan dirinya dengan profesi tertentu, seperti bidang medis atau keperawatan di lingkungan rumah sakit. Namun, identitas profesional mungkin juga memiliki dampak yang berbeda terhadap tingkat kepergian jika terjadi ketidakbahagiaan atau konflik di tempat kerja. Karyawan mungkin terdorong untuk mencari pilihan baru jika mereka yakin bahwa identitas profesional mereka tidak sejalan dengan realitas jabatan atau budaya organisasi di institusi.

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

H1: identitas profesional karyawan rumah sakit berhubungan negatif dengan niat berpindah kerja

2.6.2. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit

Identitas profesional adalah persepsi, sikap, dan keyakinan individu terhadap peran, nilai, moral, dan tanggung jawab yang melekat pada profesinya, yang membentuk bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri dalam konteks pekerjaan (Famelia, 2019).

Menurut Robbins (2019), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan tugas.

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

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

H2: Identitas profesional karyawan rumah sakit berhubungan positif dengan kepuasan kerja

2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan Rumah Sakit

Kepuasan kerja adalah sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan (Sunarta, 2019). Penting untuk memahami bagaimana kebahagiaan kerja mempengaruhi frekuensi pergantian staf di rumah sakit. Tingkat kebahagiaan pegawai terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kondisi kerja di rumah sakit disebut dengan kepuasan kerja.

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

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

Teori COR, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki identitas profesional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja akan menganggap dirinya memiliki beberapa sumber daya penting, divalidasi dan didukung oleh penelitian ini. Sumber daya, seperti telah dikatakan, pada akhirnya akan menurunkan turnover intention. Menurut penelitian ini, identitas profesional dan turnover intention berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan literatur tentang bagaimana kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan bertindak sebagai faktor mediasi dalam identitas profesional dan niat berpindah kerja.

H3:kepuasan kerja karyawan rumah sakit berhubungan negatif dengan niat berpindah kerja.

2.6.4. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Keterlibatan Karyawan Rumah Sakit

Keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional, psikologis dan antusiasme tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, tim, serta tujuan organisasi. Tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kepuasan

kerja, serta kinerja yang lebih baik. Hal ini berdampak positif pada keberlangsungan perusahaan karena karyawan yang terkait akan lebih bersemangat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Teori *Conservation of Resources* (COR) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi melalui kesempatan pengembangan, komunikasi efektif, dan budaya yang sehat, mereka akan berinvestasi lebih banyak energi dan sumber daya dalam pekerjaannya. Dengan demikian, keterlibatan karyawan yang tinggi membawa pengaruh yang baik terhadap terciptanya retensi karyawan, yaitu menekan niat pindah kerja serta menjaga stabilitas tenaga kerja di rumah sakit.

H4: Identitas Profesional karyawan rumah sakit berhubungan positif dengan Keterlibatan Karyawan.

2.6.5. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan Rumah Sakit

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

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

dengan mengelola keterlibatan karyawan dengan baik. Rumah Sakit juga dapat menurunkan tingkat niat berpindah kerja staf dengan mengelola keterlibatan karyawan dengan baik.

Prinsip dasar teori COR adalah bahwa masyarakat perlu menginvestasikan sumber daya untuk mencegah hilangnya sumber daya dan mengganti sumber daya yang hilang, dan hilangnya sumber daya dapat berdampak cepat pada manusia (Hobfoll dkk., 2020). Organisasi atau perusahaan akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya ketika karyawannya terlibat. Kecenderungan di kalangan karyawan saat ini adalah memandang pekerjaan sebagai hal yang penting. Mereka akan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka dan berusaha mencapai keunggulan pribadi. Kinerja karyawan pada akhirnya akan meningkat sebagai akibat dari pandangan ini, dan tujuan serta sasaran organisasi akan tercapai lebih cepat. Sejauh mana seorang individu berkomitmen terhadap suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku dan berapa lama mereka bertahan dalam peran tersebut, dikenal sebagai keterlibatan karyawan. (Federman, 2018). Parameter kepuasan kerja menunjukkan ukuran yang relatif seragam di berbagai organisasi. Indikator terbaik dari tingkat kepuasan kerja suatu perusahaan adalah pergantian karyawan, yang diurutkan menurut kepentingannya berdasarkan usia, tingkat pekerjaan, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

H5: Keterlibatan karyawan rumah sakit berhubungan negatif dengan niat berpindah kerja

2.6.6. Pengaruh Identitas Profesional Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Kepuasan kerja dikatakan merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang karyawan yang relative berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et al., 1985). Kepuasan kerja dipelajari dengan alasan yaitu untuk menyediakan gagasan bagi manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan.

Niat berpindah kerja mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dilihat pada Tingkat individu, kepuasan kerja merupakan salah satu variable psikologis yang sering digunakan untuk menjelaskan munculnya niat berpindah kerja. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki Tingkat keinginan berpindah kerja yang lebih rendah.

Dengan demikian, identitas profesional tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap niat berpindah kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Artinya, semakin tinggi identitas profesional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga akan menurunkan niat berpindah kerja.

H6: pengaruh identitas profesional tidak langsung positif terhadap niat berpindah kerja melalui keterlibatan karyawan.

2.6.7. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Niat Berpindah Kerja Melalui Keterlibatan Karyawan

Niat berpindah kerja merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah Perusahaan (Hom et al.,2017). Menurut

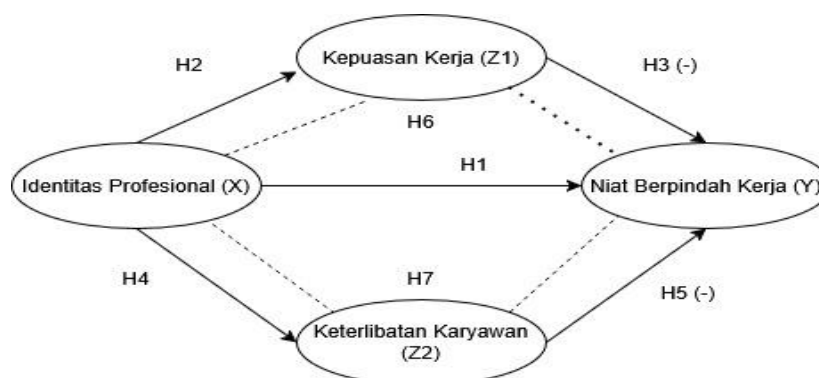
Brahman (2012) niat berpindah kerja sebagai harapan dari seorang karyawan untuk tidak berada di perusahaan serta beralih ke perusahaan lain. Niat berpindah kerja sendiri juga disebut sebagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk mencari informasi mengenai pekerjaan pada perusahaan lain.

Keterlibatan karyawan menurut Hotch et al, (2018) merupakan rasa emosional untuk partisipasi pada jalannya operasi Perusahaan dengan memberikan peran manfaat bagi strategi Perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang terlibat secara emosional dan memiliki keterikatan dengan organisasi cenderung nyaman, memiliki loyalitas, dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, keterlibatan karyawan yang rendah akan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Identitas profesional berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat akan memandang pekerjaan sebagai bagian dari jati diri, sehingga menimbulkan rasa bangga, tanggung jawab, serta komitmen dalam bekerja. Dengan demikian, keterlibatan karyawan berperan sebagai variable mediasi yang menjelaskan hubungan antara identitas profesional dan niat berpindah kerja. Identitas profesional yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan karyawan, sedangkan keterlibatan karyawan yang tinggi akan menurunkan niat berpindah kerja. Oleh karena itu, secara tidak langsung identitas profesional memberikan pengaruh negative terhadap niat berpindah kerja melalui keterlibatan karyawan.

H7: identitas profesional berpengaruh tidak langsung negatif terhadap niat berpindah kerja melalui keterlibatan karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat. Adapaun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif identitas profesional terhadap niat berpindah kerja karyawan rumah sakit.
2. Terdapat pengaruh positif identitas profesional karyawan rumah sakit dengan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja karyawan rumah sakit dengan niat berpindah kerja.
4. Terdapat pengaruh positif identitas profesional karyawan rumah sakit dengan keterlibatan karyawan.
5. Terdapat pengaruh negatif keterlibatan karyawan rumah sakit dengan niat berpindah kerja.

6. Terhadap pengaruh positif identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja.
7. Terhadap pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui keterlibatan karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas (identitas profesional, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan) terhadap variabel tetap (niat berpindah kerja), serta menempatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Penulis menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menjelaskan hubungan sebab akibat dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

Menurut Kurniawaty (2010), analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan untuk memanfaatkan korelasi, regresi, dan diagram jalur sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

3.2. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen identitas profesional, variabel intervening kepuasan kerja dan keterlibatan kerja serta variabel dependen niat berpindah kerja. Adapun definisi dari variabel – variabel tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Niat Berpindah Kerja	Niat berpindah kerja adalah keinginan sadar seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan meninggalkan pekerjaan saat ini - Pertimbangan mencari pekerjaan lain - Membandingkan pekerjaan dengan peluang di luar - Kesiapan untuk keluar jika ada kesempatan yang lebih baik. Ramadhan & Nawawi (2021)	Likert
2.	Identitas Profesional	Identitas profesional adalah sejauh mana seorang individu mendefinisikan dirinya berdasarkan sejauh mana seorang profesi yang dijalani, mencakup nilai, keyakinan, dan standar yang melekat pada profesi tersebut	<ul style="list-style-type: none"> - Internalisasi nilai – nilai profesi - Definisi diri sebagai bagian dari profesi - Keterikatan emosional terhadap profesi - Komitmen terhadap peran profesi 	Likert
3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau sikap emosional yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan sejauh mana kondisi pekerjaan sesuai dengan harapan individu.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Hubungan dengan rekan kerja - Supervisi - Peluang pengembangan karier Lestari & Haryanto (2020)	Likert
4.	Keterlibatan Karyawan	Keterlibatan karyawan adalah	<ul style="list-style-type: none"> - Semangat kerja - Perasaan 	Likert

		kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa antusias dan termotivasi dalam bekerja.	bermakna dan tantangan kerja - Konsentrasi dan keterlarutan dalam pekerjaan Utami (2021).	
--	--	--	---	--

3.3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Siloam Dhirga Surya Medan, yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 6, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah Kota Medan, Sumatera Utara.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Pratiwi (2022) populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri – ciri yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Siloam Dhirga Surya Medan berdasarkan penelitian yang berjumlah 256 pegawai tetap.

Sampel

Menurut Pratiwi (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik samplingnya yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dipilih untuk mewakili populasi sehingga hasil penelitian yang

diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Jumlah populasi sebanyak 100 orang.

Terdapat kriteria dari responden yang diperlukan, yakni:

1. Responden yang minimal sedang bekerja di RS Siloam Medan,
2. Responden sudah bekerja minimum selama 6 bulan bekerja,
3. Responden yang minimal sudah berusia lebih dari 25 tahun,
4. Responden bekerja sebagai staf administrasi dan tenaga medis.

Tabel 3.2. Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Sampel
1	Perawat	63 Orang	51
2	Staf Administrasi	26 Orang	21
3	Staff lainnya	184 Orang	28
Jumlah Sampel = 100 Orang			

Sumber: RS Siloam Medan

sumber data menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari RS Siloam Medan. Penarikan sampel yang digunakan seluruh populasi di RS Siloam Medan dengan 100 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen dan catatan yang relevan untuk mendukung penelitian ini. Proses ini mencakup

kegiatan mempelajari, mengkaji, serta meneliti literatur – literatur beberapa buku, jurnal, maupun makalah yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan maupun pernyataan kepada responden, kemudian dikembalikan secara langsung kepada peneliti. Instrumen peneliti ini menggunakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial, dengan memilih jawaban yang terdiri dari lima (5) kategori seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju/ Tepat	5
Setuju / Tepat	4
Netral/ Tepat	3
Tidak Setuju/ Tepat	2
Sangat Tidak Setuju/ Tepat	1

3.6. Teknik Analisis Data

Ketika seluruh data telah dikumpulkan dan akan digunakan untuk menjawab topik penelitian, teknik analisis data adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam prosesnya. SmartPLS Versi 4 merupakan program perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini dengan data penganalisisan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). SEM adalah

suatu metode analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan yang dihasilkan oleh satu atau lebih variabel tidak terukur atau independen pada saat yang bersamaan (Nisa et al., 2021). Ketika memeriksa hubungan sebab akibat antara variabel laten dan indikator pada saat yang sama, PLS sangat membantu (Nisa et al., 2021). Peneliti memilih estimasi parameter kemungkinan maksimum untuk analisis data tahap ketiga, atau SEM, dan data memiliki distribusi normal (Hair et al., 2020). Teknologi SEM digunakan untuk memvalidasi model identitas profesional personel rumah sakit yang relevan untuk memastikan hubungan antara identitas profesional, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan niat berpindah kerja.

3.6.1. Penganalisisan Data Menggunakan *Structural Equation Model* (SEM)

Structural Equation Modelling (SEM) adalah analisis data multivariat yang mengintegrasikan penggunaan teknik statistik melalui pemeriksaan variabel yang digunakan untuk mengukur bisnis, organisasi, situasi, dan elemen tertentu lainnya (Hair et al., (2022). model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur ke dalam teknik analisis multivariat generasi kedua yang memungkinkan peneliti mengevaluasi dan memperkirakan hubungan antara berbagai variabel eksogen dan endogen dengan menggunakan banyak indikator pada saat yang bersamaan (Sudaryono (2019). Melalui tanda positif dan negatif dari koefisien jalur dan nilai absolut dari koefisien standarisasi, diagram jalur SEM mencerminkan arah dan kuantitas pengaruh langsung (Hotma, 2024). Salah satu metode statistik untuk membuat dan menguji model statistik, yang sebagian besar berbentuk

model kausal, adalah model persamaan struktural (SEM) menurut Yamin dan Kurniawan (2020). Pengganti analisis SEM jika data tidak terdistribusi secara teratur adalah pengertian dari SEM yang menggunakan PLS (SEM-PLS).

3.6.2. Tahapan SEM-PLS

Partial Least Square SEM (PLS-SEM) dikembangkan untuk memecahkan masalah model struktural yang tidak dapat diselesaikan jika reliabilitas dan validitas sebelumnya tidak terpenuhi. Oleh karena itu, tujuan penerapannya adalah meminimalkan variasi yang tidak dapat dijelaskan dan meningkatkan varian yang dapat dijelaskan dari konstruksi laten endogen (variabel terikat). PLS menggunakan literasi algoritmik, serangkaian analisis kuadrat terkecil yang teratur yang membuat masalah dalam mengidentifikasi model bukanlah masalah model, juga tidak membuat asumsi apa pun tentang distribusi ukuran variabel skala. Selain itu, ukuran sampel mungkin kecil karena estimasi yang tidak tepat yang dikemukakan oleh (Imam Ghozali (2024:420).

3.7. *Correlation Coefficient Pearson Correlation*

Coefficient Pearson adalah suatu jenis rumus yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel, seperti variabel bebas dan variabel terikat (Malhotra, 2020).

3.8. Model Pengukuran

3.8.1. Uji Validitas

Sejauh mana suatu pengukuran dapat dilakukan dan memiliki hubungan positif dengan pengukuran lain yang berasal dari konstruk yang

sama dikenal sebagai validitas konvergen. Dalam menilai validitas konvergen untuk konsepsi reflektif, peneliti harus mempertimbangkan beban luar dari indikator-indikator tersebut. Selain itu, para ahli berpendapat bahwa *Average Variance Extract* (AVE) merupakan elemen penting. Nilai AVE $> 0,5$ dan nilai outer loading masing-masing variabel $> 0,7$ merupakan standar yang digunakan untuk menilai validitas konvergensi.

Berdasarkan data empiris, validitas diskriminan mengukur seberapa besar perbedaan satu konstruk dengan konstruk lainnya. Menurut validitas diskriminan, suatu konstruk harus memiliki kualitas khusus agar dapat mencerminkan keadaan atau kondisi tertentu yang tidak dapat ditangkap oleh konstruk lain dalam model. Ketika suatu konstruk sesuai dengan kriteria *Fornell-Larcker* dan nilai silangnya memuat dari nilai pembebanan luar $>$ nilai pembebanan luar dari konstruksi lain, maka konstruk tersebut dianggap valid secara diskriminan.

3.8.2. Uji Reliabilitas

(Hair et al., 2020) Menguji konsistensi suatu variabel merupakan tujuan dari pengujian reliabilitas. *Nilai Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai reliabilitas yang tinggi; nilai-nilai ini harus $>0,7$. Variabel yang dapat menghasilkan nilai stabil pada kondisi yang juga stabil dianggap reliabel (dalam hal test-retest).

3.8.3. Model Struktural

Pengujian model variabel diperlukan setelah konstruk dianggap valid dan reliabel. Dalam pengujian ini digunakan standar yang telah ditentukan untuk mengukur koefisien *R-Square*. Model struktural, disebut juga *inner model* dalam konteks PLS-SEM, merupakan salah satu komponen model jalur PLS yang menggambarkan konstruk dan hubungan antar konstruk (Hair et al., 2020).

Nilai *R - Square* menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Menurut Hair et al., (2020), nilai *R - Square* sebesar 0,75 menunjukkan model kuat, 0,05 menunjukkan model moderat, dan 0,25 menunjukkan model lemah.

3.9. Uji Hipotesis

Model yang kuat saja tidak cukup untuk memvalidasi kerangka teori yang ada saat ini (Hair et al., 2021). Penting bagi peneliti untuk memahami setiap parameter yang mungkin digunakan untuk menggambarkan hipotesis tertentu. Hair et al. (2020) Hipotesis merupakan penilaian sementara terhadap keterkaitan antar variabel yang ditentukan pada awal penyelidikan. Teori ini kemudian akan dibuat untuk memperkirakan dan menafsirkan temuan penelitian menggunakan teknik ilmiah. Merupakan tanggung jawab peneliti untuk menguji ulang parameter yang diwakili oleh hipotesis. Akibatnya, hubungan rute dalam model struktural yang sesuai dengan beta standar dalam analisis regresi diperkirakan dengan nilai p , yang menunjukkan apakah suatu model teoritis sah jika memenuhi persyaratan koefisien jalur.

Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel dalam hipotesis. Nilai p dapat digunakan untuk menentukan hal ini; jika nilainya lebih tinggi dari 0,05, ada pengaruh.

Oleh karena itu, jika model teoritis memenuhi persyaratan dalam:

1. T-Statistik

Ini adalah teori yang bertujuan untuk menjelaskan variabel dependen dengan menyoroti dampak faktor independen dalam lingkungan tertentu. Agar dianggap asli, nilai t -statistik harus lebih besar dari 1.64 (*one tailed*) atau lebih besar dari 1.6 (*two tailed*). Pada penelitian ini menggunakan *one tailed* yang digunakan untuk menguji hipotesis yang terarah, karena terdapat hubungan positif antara variabel yang telah diuji.

2. P-Value

Jika p -value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis mengenai hubungan antar variabel adalah signifikan. karena tingkat kesalahannya mungkin lebih rendah dari angka yang telah ditetapkan sebagai nilai p .

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengelolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk variabel (X), 15 Pertanyaan untuk variabel (Y), dan 15 pertanyaan untuk variabel (Z) dimana yang menjadi variabel X adalah Identitas Profesional, variabel Y adalah Niat Berpindah Kerja, dan yang menjadi variabel Z nya adalah Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 100 karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel Identitas Profesional (X) , variabel Niat Berpindah Kerja (Y), variabel Kepuasan kerja dan Keterlibatan Karyawan (Z).

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini karyawan Rumah Sakit Siloam Medan sebanyak 100 orang. Karakteristik responden yang terdaftar pada Rumah Sakit Siloam Medan untuk tahun 2026.

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	25 Orang	25%
2	Wanita	75 Orang	75%
	Jumlah	100 Orang	100%

Sumber: Rumah Sakit Siloam Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang pria (25%) dan wanita sebanyak 75 orang (75%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan wanita dibandingkan pria.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	25-35	45 Orang	45%
2	36-45	35 Orang	35%
3	46-55	20 Orang	20%
	Total	100 Orang	100%

Sumber: Rumah Sakit Siloam Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 25 - 35 tahun sebanyak 45 orang (48%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur 46 - 55 tahun sebanyak 20 orang (20%). hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	15 Orang	15 %
2	D3	25 Orang	25 %
3	Strata-1	60 Orang	60 %
Jumlah		100 Orang	100 %

Sumber: Rumah Sakit Siloam Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada Rumah Sakit Siloam Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 60 orang (60%) dan kelompok terkecil untuk pendidikan SMA sebanyak 15 orang (15%). karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di Rumah Sakit Siloam Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun mengutamakan kecerdasan dan keahlian karyawan.

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Pada penelitian ini digunakan skala Likert, sehingga setiap variable yang diteliti diuraikan menjadi beberapa indikator. Skala ini memiliki 5 tingkat

penilaian yang masing – masing diberikan bobot nilai tertentu. Semakin tinggi skor yang diberikan responden pada setiap variable, maka semakin menunjukkan bahwa variable tersebut memiliki pengaruh positif. Rentang skala Dimana hasil dan nilai rata – rata kemudian dipetakan ke dalam rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval berikut:

$$Interval = \frac{\sum(f \times X)}{Jumlah\ Responden}$$

1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,60 : Tidak Baik

2,60 – 3,40 : Cukup Baik

3,40 – 4,20 : Baik

4,20 – 5,00 : Sangat Baik

4.1.2.1. Variabel Identitas Profesional

Adapun dari hasil data yang diringkas dalam table frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variable identitas profesional, untuk lebih jelas dapat dilihat ringkasan dari table skor penilaian di bawah ini:

Table 4.5 Skor Angket Variabel Identitas Profesional (X)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Skor Rata - rata	Ket
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%		
Saya merasa pelatihan yang saya ikuti membantu saya memahami peran dalam pekerjaan	0	0%	0	0%	13	13%	32	32%	55	55%	4,42	Sangat baik

Pelatihan yang diberikan di tempat kerja meningkatkan kemampuan saya dalam menjalankan tanggung jawab.	0	0%	0	0%	15	15%	35	35%	50	50%	4,35	Sangat baik
Pelatihan yang saya terima memperkuat pemahaman saya terhadap standar etika profesi.	0	0%	0	0%	16	16%	36	36%	48	48%	4,32	Sangat baik
Saya yakin mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar profesi saya.	0	0%	0	0%	15	15%	30	30%	55	55%	4,40	Sangat baik
Saya merasa memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0%	0	0%	15	15%	34	34%	51	51%	4,36	Sangat baik
Saya percaya diri ketika menjalankan tugas - tugas profesional yang menjadi tanggung jawab saya.	0	0%	0	0%	15	15%	35	35%	50	50%	4,35	Sangat baik
Profesi ini mendukung aspirasi karier jangka panjang saya.	0	0%	0	0%	15	15%	32	32%	53	53%	4,60	Sangat baik
Saya merasa loyal terhadap profesi yang saya jalani.	0	0%	0	0%	14	14%	36	36%	50	50%	4,41	Sangat baik
Saya tidak mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya.	0	0%	0	0%	14	14%	36	36%	50	50%	4,36	Sangat baik
Saya merasa rumah sakit mendukung saya untuk menjaga profesionalisme	0	0%	0	0%	15	15%	33	33%	52	52%	4,37	Sangat baik

Saya merasa dihargai ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi saya.	0	0%	0	0%	13	13%	33	33%	54	54%	4,53	Sangat baik
Saya merasa profesi saya merupakan bagian dari identitas diri saya.	0	0%	0	0%	13	13%	35	35%	52	52%	4,39	Sangat baik
Nilai dan etika profesi saya selalu menjadi pedoman dalam bekerja.	0	0%	0	0%	15	15%	34	34%	51	51%	4,36	Sangat baik
Saya menjunjung tinggi etika profesi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0	0%	0	0%	13	13%	36	36%	51	51%	4,38	Sangat baik
Saya selalu berusaha mengikuti nilai - nilai yang berlaku dalam profesi saya.	0	0%	0	0%	15	15%	31	31%	54	54%	4,39	Sangat baik

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, pernyataan dengan skor rata – rata tertinggi adalah “Profesi ini mendukung aspirasi karier jangka panjang saya” dengan nilai rata – rata sebesar 4,60 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata – rata terendah Adalah “Pelatihan yang saya terima memperkuat pemahaman saya terhadap standar etika profesi.” Dengan nilai rata – rata sebesar 4,32, yang juga termasuk dalam kategori Sangat Baik.

4.1.2.2. Variabel Kepuasan Kerja

Adapun dari hasil data yang diringkas dalam table frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan

tentang variable kepuasan kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat ringkasan dari table skor penelitian di bawah ini:

Table 4.6. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z1)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Skor Rata - rata	Ket
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung.	0	0%	0	0%	13	13%	40	40%	47	47%	4,34	Sangat baik
Fasilitas yang disediakan tempat sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya.	0	0%	0	0%	14	14%	36	36%	50	50%	4,36	Sangat baik
Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di lingkungan kerja saya.	0	0%	0	0%	14	14%	40	40%	46	46%	4,32	Sangat baik
Saya merasa atasan menghargai pendapat dan kontribusi saya.	0	0%	0	0%	15	15%	34	34%	51	51%	3,36	Sangat baik
Atasan saya memperlakukan saya dengan adil dan profesional.	0	0%	0	0%	14	14%	38	38%	48	48%	4,34	Sangat baik
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan - rekan saya.	0	0%	0	0%	15	15%	36	36%	49	49%	4,34	Sangat baik
Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di tempat kerja ini.	0	0%	0	0%	15	15%	35	35%	50	50%	4,35	Sangat baik

Saya memiliki peluang kenaikan posisi di masa depan sesuai kinerja saya.	0	0%	0	0%	15	15%	34	34%	51	51%	4,36	Sangat baik
Tempat kerja menyediakan pelatihan atau pengembangan diri yang bermanfaat.	0	0%	0	0%	15	15%	38	38%	47	47%	4,32	Sangat baik
Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0%	0	0%	15	15%	33	33%	52	52%	4,37	Sangat baik
Penghargaan yang saya terima mencerminkan kinerja saya selama ini.	0	0%	0	0%	15	15%	35	35%	50	50%	4,35	Sangat baik
Sistem kompensasi di tempat kerja ini terasa adil.	0	0%	0	0%	15	15%	36	36%	49	49%	4,34	Sangat baik
Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan kompensasi saya.	0	0%	0	0%	15	15%	34	34%	51	51%	4,36	Sangat baik
Tanggung jawab pekerjaan saya jelas dan mudah dipahami.	0	0%	0	0%	15	15%	37	37%	48	48%	4,33	Sangat baik
Beban kerja saya terasa wajar dan tidak berlebihan.	0	0%	0	0%	15	15%	33	33%	52	52%	4,37	Sangat baik

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan dari table 4.6. di atas, pernyataan dengan skor rata – rata tertinggi adalah “Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.” Dengan nilai rata – rata sebesar 4.37 yang

termasuk kategori sangat baik. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata – rata terendah adalah “Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di lingkungan kerja saya.” Dengan nilai rata – rata sebesar 4,32, yang juga termasuk dalam kategori sangat baik.

4.1.2.3. Variabel Keterlibatan Karyawan

Adapun dari hasil data yang diringkas dalam table frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variable keterlibatan karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat ringkasan dari table skor penelitian di bawah ini:

Table 4.7 Skor Angket Variabel Keterlibatan Karyawan (Z2)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Skor Rata - rata	Ket
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena reputasinya yang baik.	0	0%	0	0%	8	8%	34	34%	58	58%	4,50	Sangat baik
Nilai dan budaya perusahaan sesuai dengan nilai pribadi saya.	0	0%	0	0%	9	9%	36	36%	55	55%	4,46	Sangat baik
Saya merasa nyaman dengan budaya kerja yang diterapkan di perusahaan.	0	0%	0	0%	8	8%	35	35%	57	57%	4,49	Sangat baik
Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam hidup saya.	0	0%	0	0%	10	10%	34	34%	56	56%	4,46	Sangat baik
Saya mendapatkan dukungan dalam merencanakan pengembangan karier saya.	0	0%	0	0%	9	9%	35	35%	56	56%	4,47	Sangat baik

Saya melihat adanya peluang promosi yang adil bagi seluruh karyawan.	0	0%	0	0%	4	4%	47	47%	49	49%	4,45	Sangat baik
Saya menerima pengakuan atas kinerja saya dengan cara yang memotivasi.	0	0%	0	0%	8	8%	38	38%	54	54%	4,51	Sangat baik
Saya bersedia bekerja lebih keras untuk keberhasilan perusahaan.	0	0%	0	0%	7	7%	33	33%	60	60%	4,53	Sangat baik
Saya merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan.	0	0%	0	0%	8	8%	36	36%	56	56%	4,48	Sangat baik
Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami.	0	0%	0	0%	8	8%	39	39%	53	53%	4,45	Sangat baik
Pemimpin memberikan dukungan ketika saya menghadapi kendala pekerjaan.	0	0%	0	0%	7	7%	38	38%	55	55%	4,48	Sangat baik
Pemimpin mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0	0%	0	0%	7	7%	36	36%	57	57%	4,50	Sangat baik
Perusahaan menyediakan pelatihan untuk membantu saya mengembangkan keterampilan.	0	0%	0	0%	8	8%	41	41%	51	51%	4,84	Sangat baik
Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri.	0	0%	0	0%	8	8%	40	40%	52	52%	4,44	Sangat baik

Saya merasa kemampuan saya meningkat berkat program pengembangan dari perusahaan.	0	0%	0	0%	7	7%	39	39%	54	54%	4,47	Sangat baik
---	---	----	---	----	---	----	----	-----	----	-----	------	-------------

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan dari table 4.7. di atas, pernyataan dengan skor rata – rata tertinggi adalah “Saya bersedia bekerja lebih keras untuk keberhasilan perusahaan.” Dengan nilai rata – rata sebesar 4.53 yang termasuk kategori sangat baik. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata – rata terendah adalah “Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri.” Dengan nilai rata – rata sebesar 4,44 yang juga termasuk dalam kategori sangat baik.

4.1.2.4. Variabel Niat Berpindah Kerja

Adapun dari hasil data yang diringkas dalam table frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variable niat berpindah kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat ringkasan dari table skor penelitian di bawah ini:

Table 4.8 Skor Angket Variabel Niat Berpindah Kerja

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Skor Rata - rata	Ket
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Saya sering terpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	0	0%	0	0%	0	0%	38	38%	62	62%	4,62	Baik
Saya merasa ingin mencari pekerjaan di tempat lain.	0	0%	0	0%	0	0%	39	39%	61	61%	4,61	Baik

Saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.	0	0%	0	0%	0	0%	40	40%	60	60%	4,60	Baik
Budaya organisasi di tempat kerja membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.	0	0%	0	0%	0	0%	41	41%	59	59%	4,29	Baik
Saya merasa budaya kerja di perusahaan ini tidak sesuai dengan diri sendiri.	0	0%	0	0%	0	0%	42	42%	58	58%	4,59	Baik
Ketidacocokan dengan budaya organisasi mendorong saya untuk berpikir keluar.	0	0%	0	0%	0	0%	41	41%	59	59%	4,59	Baik
Tekanan kerja yang tinggi membuat saya ingin meninggalkan pekerjaan ini.	0	0%	0	0%	0	0%	39	39%	61	61%	4,69	Baik
Beban kerja yang berlebihan membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.	0	0%	0	0%	0	0%	40	40%	60	60%	4,60	Baik
Stres pekerjaan yang saya alami mendorong keinginan saya untuk keluar.	0	0%	0	0%	0	0%	39	39%	61	61%	4,61	Baik
Saya merasa kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0%	0	0%	0	0%	40	40%	60	60%	4,60	Baik
Gaji dan tunjangan yang kurang memadai membuat saya ingin mencari pekerjaan lain.	0	0%	0	0%	0	0%	39	39%	61	61%	4,61	Baik

Ketidakpuasan terhadap kompensasi mendorong saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.	0	0%	0	0%	0	0%	35	35%	65	65%	4,65	Baik
Saya merasa tidak memiliki kesempatan pengembangan karier yang jelas di perusahaan ini.	0	0%	0	0%	0	0%	31	31%	69	69%	4,69	Baik
Minimnya peluang promosi membuat saya ingin mencari pekerjaan di tempat lain.	0	0%	0	0%	0	0%	33	33%	67	67%	4,67	Baik
Kurangnya kesempatan berkembang membuat saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.	0	0%	0	0%	0	0%	37	37%	63	63%	4,63	Baik

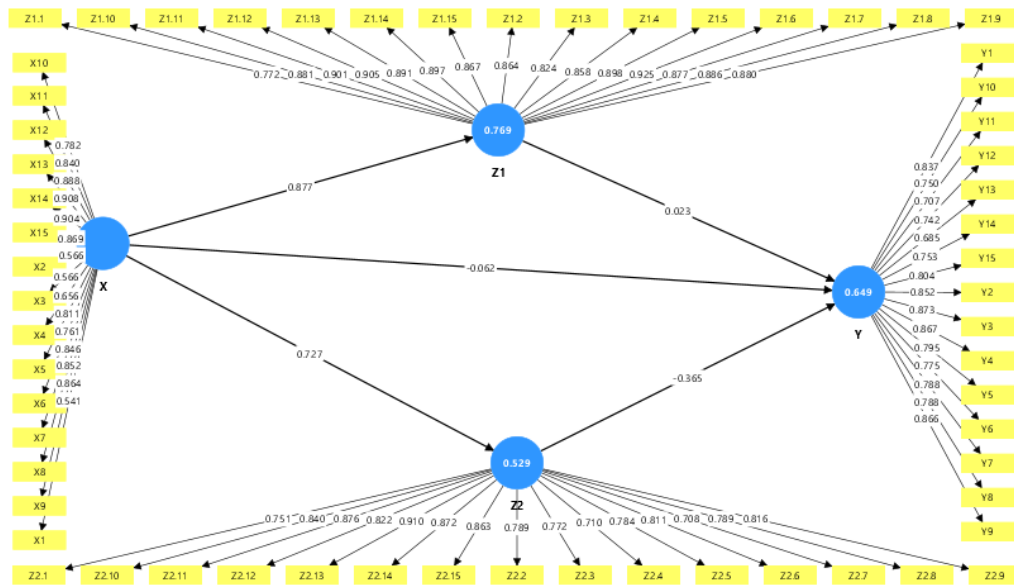
Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan dari table 4.8. di atas, pernyataan dengan skor rata – rata tertinggi adalah “Tekanan kerja yang tinggi membuat saya ingin meninggalkan pekerjaan ini.” Dengan nilai rata – rata sebesar 4.69 yang termasuk kategori sangat baik. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata – rata terendah adalah “Budaya organisasi di tempat kerja membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain..” Dengan nilai rata – rata sebesar 4,29 yang juga termasuk dalam kategori sangat baik.

4.2. Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variable berpengaruh terhadap variable lainnya. Variable dalam penelitian ini yaitu Identitas Profesional (X), Kepuasan Kerja (Z1), Keterlibatan Karyawan (Z2) dan

Niat Berpindah Kerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*).



Gambar 4.1. Standardized Loading Factor

Hasil literasi menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,60. berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk dinyatakan valid karena nilai loading factor telah melebihi 0,60, sehingga telah memenuhi kriteria untuk melanjutkan tahap pengujian selanjutnya.

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Model Pengukuran meliputi *Composite Reliability*, validitas konvergen (*Convergent Validity* atau *Average Variance Extracted (AVE)* dan, validitas diskriminan (*Discriminant Validity*).

1. Uji Reliability

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Musrifah, 2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,6$.

Table 4.9. Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket
1.	Identitas Profesional (X)	0,953	0,961	0,620	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Z1)	0,962	0,978	0,767	Reliabel
3.	Keterlibatan Karyawan (Z2)	0,978	0,963	0,655	Reliabel
4.	Niat Berpindah Kerja (Y)	0,958	0,959	0,631	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh variabel penelitian beradadi atas $< 0,7$. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing – masing variable juga telah memenuhi kriteria yaitu $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing - masing variabel mampu menjelaskan dan merepresentasikan konstruk yang diteliti. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau terpercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mempresentasikan konstruk yang diukur. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai outer loading pada setiap indikator. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading lebih $>0,60$, sehingga indikator tersebut mampu menjelaskan variabel konstruk yang diukur (Ghozali, 2022).

Table 4.10 Outer Loading

	Identitas Profesional	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Karyawan	Niat Berpindah Kerja
X10	0,782			
X11	0,840			
X12	0,888			
X13	0,908			
X14	0,904			
X15	0,869			
X2	0,756			
X3	0,786			
X4	0,656			
X5	0,811			
X6	0,761			
X7	0,846			
X8	0,852			
X9	0,864			
X2	0,741			
X1	0,641			
Z1.1		0,772		

Z1.10		0,881		
Z1.11		0,901		
Z1.12		0,905		
Z1.13		0,891		
Z1.14		0,897		
Z1.15		0,867		
Z1.2		0,864		
Z1.3		0,824		
Z1.4		0,858		
Z1.5		0,898		
Z1.6		0,952		
Z1.7		0,877		
Z1.8		0,886		
Z1.9		0,880		
Z2.1			0,751	
Z2.10			0,840	
Z2.11			0,876	
Z2.12			0,882	
Z2.13			0,910	
Z2.14			0,872	
Z2.15			0,863	
Z2.2			0,789	
Z2.3			0,772	
Z2.4			0,710	
Z2.5			0,784	
Z2.6			0,811	
Z2.7			0,708	
Z2.8			0,789	
Z2.9			0,816	
Y1				0,837

Y10				0,750
Y11				0,707
Y12				0,742
Y13				0,685
Y14				0,753
Y15				0,804
Y2				0,852
Y3				0,873
Y4				0,867
Y5				0,795
Y6				0,775
Y7				0,788
Y8				0,788
Y9				0,866

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Dari table 4.10 terdapat bahwa nilai *outer loading* > 0,60 sehingga indikator variabel adalah valid (tepat).

3. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui apakah suatu konstruk benar - benar berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan menggunakan kriteria *Fornell - Larcker*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai korelasi antar variabel. Apabila nilai akar kuadrat AVE pada suatu variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka konstruk tersebut dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik (Gozali, 2022).

Table 4.11 *Discriminant Validity*

	Identitas Profesional (X)	Kepuasan Kerja (Z1)	Keterlibatan Karyawan (Z2)	Niat Berpindah Kerja (Y)
Identitas Profesional (X)				
Kepuasan Kerja (Z1)	0,658			
Keterlibatan Karyawan (Z2)	0,905	0,695		
Niat Berpindah Kerja (Y)	0,762	0,833	0,838	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji Fornell - Lorcker Criterion menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel identitas profesional dengan kepuasan kerja sebesar (0,658), sedangkan korelasi antara variabel identitas profesional dengan keterlibatan karyawan sebesar (0,905), nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan keterlibatan karyawan sebesar (0,695). Selain itu, nilai korelasi antara niat berpindah kerja karyawan dengan identitas profesional sebesar (0,762), dengan kepuasan kerja sebesar (0,833), serta dengan keterlibatan karyawan sebesar (0,838). berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antar variabel dalam model penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antar konstruk yang diuji.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian. Evaluasi model struktural dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *R - Square*.

1. *R - Square*

R - Square adalah nilai digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam penelitian. Semakin tinggi nilai *R - Square*, maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti (Ghozali, 2022).

Adapun kriterianya:

- a. Jika nilai $R^2 = 0,75$, model adalah substansial (kuat)
- b. Jika nilai $R^2 = 0,50$, model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai $R^2 = 0,25$, model adalah lemah (buruk)

Table 4.12 *R - Square*

	<i>R - Square</i>	<i>R - Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z1)	0,773	0,771
Keterlibatan Karyawan (Z2)	0,769	0,766
Niat Berpindah Kerja (Y)	0,649	0,638

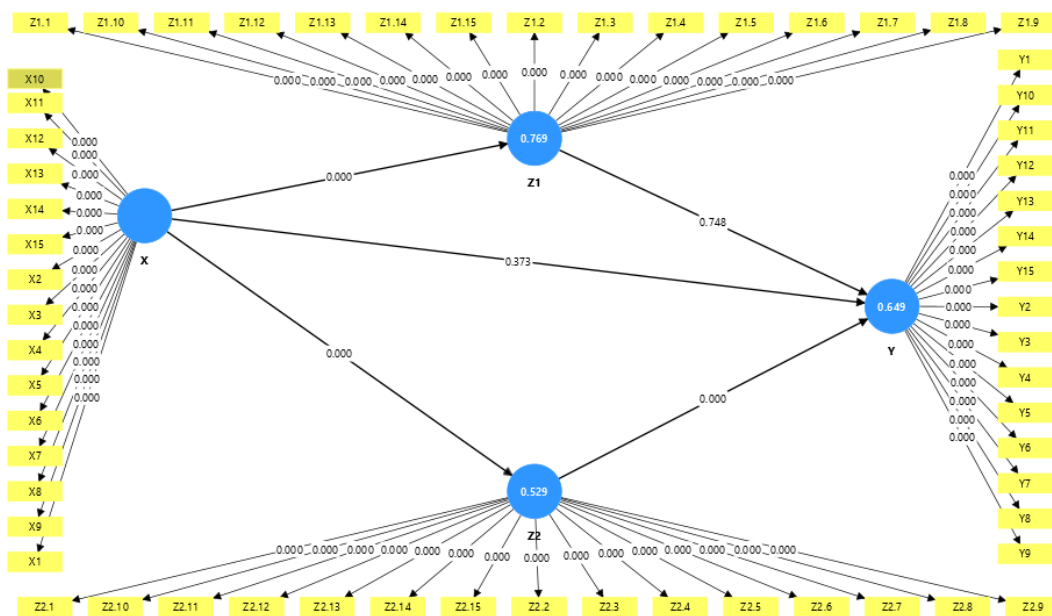
Sumber: Hasil Pengelolaan Data Sem PLS (2026)

R - square adjusted model jalur kepuasan kerja diperoleh nilai *R - square adjusted* sebesar 0,771 yang berarti variabel mampu menjelaskan varians dikategori kuat. Model jalur keterlibatan karyawan (Z2) nilai *R - Square adjusted* tercatat sebesar 0,766 menunjukkan kemampuan penjelasan sebesar 76,6% yang tergolong dalam katategori kuat. Dengan demikian jalur niat berpindah kerja (Y), diperoleh nilai *R - Square* sebesar 0,638. hal ini mengindikasikan bahwa variabel -

variabel dalam model mampu menjelaskan fenomena niat berpindah kerja sebesar 63,8% yang menempatkan model ini pada kategori moderat (sedang).

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada metode SEM - PLS dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan menggunakan metode *Bias Corrected and Accelerated (BCa)*. proses *bootstrapping* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) pada model struktural yang ditunjukkan melalui nilai P - value. Suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai p - value $< 0,05$. selain itu, tingkat signifikansi juga dapat dilihat dari nilai t - statistic, dimana hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t - statistic $< 1,96$. Teknik analisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Uji Hipotesis

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis direct effect (pengaruh langsung) digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian (Julianisa, 2019).

a. Apabila nilai P- value $> 0,05$, maka H_0 diolak (signifikan)

b. Apabila nilai P - value $< 0,05$, maka H_0 diterima (tidak dignifikan).

Table 4.13 *direct effect*

	Original Sample (O)	T - Statistik	P - Value	Hipotesis
X - Y	0,308	11.430	0,000	Diterima
X - Z1	0,877	31.196	0,000	Diterima
X - Z2	0,827	14.371	0,000	Diterima
Z1 - Y	0, 715	9.719	0,000	Diterima
Z2 - Y	0,868	8.238	0,000	Diterima

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel path Coefficients maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
antara lain:

1. Variabel identitas profesional berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja. Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai P - value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa identitas profesional berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja.
2. Variabel identitas profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai P - value sebesar

$0,000 < 0,05$ sehingga niat berpindah kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Variabel identitas profesional berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai P - value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variable kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja. berdasarkan table di atas diperoleh nilai P – value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja.
5. Variable keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja. berdasarkan table di atas diperoleh nilai P – value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap iat berpindah kerja.

2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidaklangsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/ dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator), (Ghozali, 2022).

Adapun kriteria:

- a. Jila nilai P - value $< 0,05$ maka signifikan artinya variabel intervening mampu memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung,

- b. Jika nilai P - value $>0,05$ maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh satu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Table 4.14 indirect effect

	Original Sample (O)	T - Statistik	P - Value	Hipotesis
X - Z1 - Y	0,023	0,321	0,000	Diterima
X - Z2 - Y	0,365	8.145	0,000	Diterima

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan table indirect effect maka dapat disimpulkan sebagai berikut, antara lain:

1. Variable identitas profesional terhadap kepuasan kerja melalui niat berpindah kerja memperoleh nilai P – value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan, yang artinya variable niat berpindah kerja mampu memediasi pengaruh identitas profesional terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain pengaruh identitas profesional terhadap kepuasan kerja bersifat tidak langsung melalui niat berpindah kerja.
2. Variable identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan melalui niat berpindah kerja memperoleh nilai P – value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan, yang artinya variable niat berpindah kerja mampu memediasi pengaruh identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan. Dengan kata lain pengaruh identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan bersifat tidak langsung melalui niat berpindah kerja.
3. Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan keseluruhan pengaruh suatu variable eksogen terhadap variable endogen yang diperoleh dari dari penjumlahan antara direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) dalam model structural (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Table 4.15 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T statistics	P - Value
X – Y	0,308	0,058	0,070	11.430	0,000
X – Z1	0,877	0,880	0,028	31.196	0,000
X – Z2	0,727	0,736	0,051	14.371	0,000
Z1 – Y	0,827	0,830	0,015	9.719	0,000
Z2 - Y	0,868	0,870	0,040	8.238	0,000
X-Z1-Y	0,023	0,022	0,071	0,321	0,000
X-Z2-Y	0,365	0,368	0,045	8.145	0,000

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan table total effect di atas dapat di uraikan sebagai berikut, antara lain:

- a. Total effect variable identitas profesional terhadap niat berpindah kerja memperoleh nilai P – value 0,000.
- b. Total effect variable identitas profesional terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai P – value 0,000.
- c. Total effect variable identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan memperoleh nilai P – value 0,000.
- d. Total effect variable kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja memperoleh nilai P – Value 0,000.

- e. Total effect variable keterlibatan karyawan terhadap niat berpindah kerja memperoleh nilai P – Value 0,000.
- f. Total effect variable identitas profesional terhadap kepuasan kerja melalui niat berpindah kerja memperoleh nilai P – value 0,000
- g. Total effect variable identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan melalui niat berpindah kerja memperoleh nilai P – value 0,000

Seluruh hubungan pada table total effect menunjukkan nilai P – value < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variable memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable yang di pengaruhi.

4.2.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa hubungan antar variabel dalam penelitian, yaitu pengaruh identitas profesional (variable bebas) terhadap kepuasan kerja (variable intervening), pengaruh identitas profesional (variable bebas) terhadap keterlibatan karyawan (variable intervening), pengaruh identitas profesional (variable bebas) terhadap niat berpindah kerja (variable terikat), pengaruh kepuasan kerja (variable intervening) terhadap niat berpindah kerja (variable terikat), serta pengaruh keterlibatan karyawan (variable intervening) terhadap niat berpindah kerja (variable terikat).

Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini berusaha untuk mengetahui bagaimana peran identitas profesional dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan serta dampaknya terhadap niat berpindah kerja pada karyawan di Rumah Sakit Siloam Medan. Hasil penelitian ini kemudian

dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk melihat kesesuaian maupun perbedaan temuan penelitian.

4.3.1. Pengaruh Identitas Profesioanl Terhadap Niat Berpindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh identitas professional terhadap niat berpindah kerja, diperoleh hasil X terhadap Y dengan nilai T – statistic sebesar 11.430 dan P – value sebesar 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara identitas profesional terhadap niat berpindah kerja.

Identitas profesional merupakan gambaran mengenai bagaimana seorang karyawan memandang dirinya dalam profesinya serta sejauh mana individu tersebut merasa bangga dan memiliki keterikatan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Ketika seorang karyawan memiliki identitas profesional yang kuat, maka karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya serta merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian penting dari dirinya. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam Perusahaan, termasuk dalam hal keinginan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Identitas profesional juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memandang perannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang baik biasanya akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian penting dari dirinya, sehingga mereka akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, apabila identitas profesional yang dimiliki karyawan

rendah, maka karyawan tersebut cenderung memiliki keterikatan yang lebih rendah terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dalam konteks organisasi, identitas profesional memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat biasanya akan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki komitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat turnover intention atau niat berpindah kerja karyawan.

Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki identitas profesional yang kuat terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung lebih mudah merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan lebih terbuka terhadap peluang kerja di organisasi lain. Kondisi ini dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan harapan serta kebutuhan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh terhadap sikap kerja karyawan. Individu yang memiliki identitas profesional yang kuat cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi tingkat turnover intention. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari identitas dirinya biasanya akan lebih

berkomitmen untuk mempertahankan pekerjaannya dan lebih sedikit memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2022) juga menunjukkan bahwa identitas profesional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat akan merasa lebih terikat dengan profesinya serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mengembangkan dirinya dalam pekerjaan yang dijalankan.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa identitas profesional dapat berperan sebagai faktor psikologis yang penting dalam menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa bahwa profesinya memiliki makna penting dalam hidupnya akan lebih menghargai pekerjaannya dan berusaha untuk mempertahankan posisi yang dimilikinya dalam organisasi. Hal ini dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, organisasi perlu memperhatikan bagaimana cara membangun dan memperkuat identitas profesional karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya melalui pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan adanya dukungan dari

organisasi, karyawan akan merasa bahwa profesinya dihargai dan memiliki nilai penting dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh terhadap niat berpindah kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut untuk mempertahankan pekerjaannya dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila identitas profesional yang dimiliki karyawan rendah, maka kecenderungan untuk berpindah kerja akan semakin meningkat.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan identitas profesional karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional, memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, serta membangun budaya organisasi yang menghargai peran dan kontribusi karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

4.3.2. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh identitas profesional terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil X terhadap Z_1 dengan nilai T – statistic sebesar 31.196 dan P – value sebesar 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara identitas profesional terhadap kepuasan kerja.

Identitas profesional merupakan pandangan individu terhadap profesi yang dijalankan serta sejauh mana individu tersebut merasa bangga dan menghargai pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki identitas profesional yang kuat, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan nilai dan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa bangga terhadap profesi yang dijalankan sehingga karyawan akan lebih menikmati pekerjaannya.

Selain itu, identitas profesional juga dapat memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini karena mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan bagian dari keberhasilan dirinya sebagai seorang profesional. Dengan demikian, identitas profesional dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal serta memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi.

Pada lingkungan kerja rumah sakit, identitas profesional memiliki peran yang sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan langsung

dengan pelayanan kepada pasien. Karyawan rumah sakit seperti tenaga medis maupun tenaga administrasi dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap profesinya. Ketika karyawan merasa bahwa profesinya memiliki makna penting serta memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat, maka hal tersebut akan menumbuhkan rasa bangga terhadap profesi yang dijalankan. Rasa bangga tersebut dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, identitas profesional yang kuat juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Dalam lingkungan rumah sakit yang seringkali memiliki tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi, identitas profesional dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap profesinya, karyawan akan tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Sari (2019) yang menyatakan bahwa identitas profesional memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki identitas profesional yang kuat akan lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Handayani (2021) juga menunjukkan bahwa identitas profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja karena individu yang merasa bangga terhadap profesinya cenderung

memiliki sikap kerja yang lebih positif serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa identitas profesional merupakan salah satu faktor psikologis yang penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa identitas profesional tidak hanya berperan dalam membentuk sikap kerja karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang baik akan lebih mudah merasakan kepuasan dalam pekerjaannya karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan memiliki arti penting dalam kehidupan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Siloam Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan identitas profesional karyawan, seperti memberikan kesempatan pengembangan karier, meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional karyawan. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan merasa lebih dihargai dalam profesinya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

4.3.3. Pengaruh Identitas Profesional terhadap Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan, diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel Identitas Profesional (X) dengan Keterlibatan Karyawan (Z2) memiliki nilai T-statistic sebesar 14,371 dan P-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa identitas profesional berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dinyatakan diterima.

Identitas profesional berkaitan dengan bagaimana seorang individu memahami dan memaknai profesi yang dijalankannya. Identitas profesional tidak hanya mencerminkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, tetapi juga menggambarkan sejauh mana individu tersebut merasa memiliki keterikatan terhadap profesinya. Individu yang memiliki identitas profesional yang kuat biasanya akan menunjukkan rasa bangga terhadap profesinya serta memiliki komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Ketika seorang karyawan memiliki identitas profesional yang baik, maka karyawan tersebut akan lebih memahami peran serta tanggung jawabnya dalam organisasi. Pemahaman tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Kondisi ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, karena karyawan

merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti penting bagi dirinya maupun bagi organisasi tempatnya bekerja.

Keterlibatan karyawan merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki tingkat partisipasi, dedikasi, serta semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang lebih proaktif, memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang rendah cenderung kurang aktif dalam pekerjaannya serta kurang memiliki motivasi untuk memberikan kinerja yang optimal.

Dalam konteks organisasi, keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta mampu bekerja secara efektif dalam tim. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, salah satunya adalah dengan membangun identitas profesional yang kuat pada diri karyawan.

Dalam lingkungan kerja rumah sakit, keterlibatan karyawan menjadi hal yang sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan langsung dengan pelayanan kepada pasien. Tenaga kesehatan maupun staf administrasi dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Ketika karyawan rumah sakit memiliki identitas profesional yang kuat, mereka akan merasa bahwa

pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai sosial yang tinggi serta memberikan kontribusi yang besar bagi kesehatan masyarakat. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaannya.

Identitas profesional juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat akan merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaannya merupakan bagian dari keberhasilan dirinya sebagai seorang profesional. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh serta berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, identitas profesional dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong terciptanya keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman yang kuat terhadap profesinya cenderung memiliki tingkat partisipasi serta dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Wulansari (2021) juga menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki identitas profesional yang baik akan lebih mudah merasa terikat dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam organisasi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Saputra dan Yuliana (2024) juga menemukan bahwa identitas profesional merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat cenderung lebih aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan berbagai penelitian sebelumnya tersebut, dapat disimpulkan bahwa identitas profesional memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap profesinya serta merasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalankannya, maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada pegawai Rumah Sakit Siloam Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan identitas profesional karyawan, seperti memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme, serta memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan merasa lebih

dihargai dalam profesinya sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

4.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja, diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (Z1) dengan Niat Berpindah Kerja (Y) memiliki nilai T-statistic sebesar 9.719 dan P-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja dinyatakan diterima.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi, khususnya berkaitan dengan niat berpindah kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan interpersonal, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka akan muncul dorongan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya.

Menurut Gunawan (2021), kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompetensi, tetapi juga mencakup kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, sistem promosi, serta penghargaan yang diterima karyawan. Dalam organisasi kepuasan kerja menjadi aspek sangat penting karena pekerjaan di sektor kesehatan memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun psikologis.

Niat berpindah kerja sendiri merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut Wahyuningrum (2024), niat berpindah kerja merupakan tahapan awal sebelum terjadinya perpindahan secara nyata. Niat ini muncul sebagai bentuk evaluasi individu terhadap kondisi pekerjaannya saat ini. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak mampu memberikan kenyamanan, penghargaan, maupun dukungan kerja yang memadai, maka karyawan akan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain.

Kepuasan kerja dan niat berpindah kerja pada dasarnya bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah niat berpindah kerja yang muncul. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja menciptakan rasa nyaman, keterikatan emosional, dan loyalitas terhadap organisasi sehingga karyawan cenderung mempertahankan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan Utami dan Suryani (2024), ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, sistem penghargaan, serta hubungan kerja dalam organisasi memiliki kecenderungan lebih kecil untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan menyebabkan munculnya stres kerja, kelemahan emosional, dan penurunan motivasi sehingga meningkatkan niat berpindah kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Perdana dan Sari (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif terhadap niat berpindah kerja. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memperoleh dukungan dari organisasi akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja menciptakan perasaan aman dan nyaman sehingga karyawan merasa bahwa organisasi merupakan tempat yang tepat untuk berkembang dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat menentukan keberlangsungan sumber daya manusia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang membutuhkan stabilitas tenaga kerja agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Tingginya niat berpindah kerja pada tenaga kesehatan maupun staf administrasi dapat berdampak negatif terhadap efektifitas pelayanan rumah sakit. Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menurunkan niat berpindah kerja karyawan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan yang adil, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk tetap bertahan dalam organisasi. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada retensi karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

4.3.5. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Niat Berpindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh keterlibatan karyawan terhadap niat berpindah kerja, diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel Keterlibatan Karyawan (Z1) dengan Niat Berpindah Kerja (Y) memiliki nilai T-statistic sebesar 8.238 dan P-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap niat berpindah kerja dinyatakan diterima.

Keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis ketika individu memiliki keterhubungan kondisi psikologis ketika individu memiliki keterhubungan secara emosional, mental, dan perilaku terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Menurut Schaufeli (2022), keterlibatan karyawan ditandai dengan adanya semangat kerja, dedikasi, serta kesungguhan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki engagement tinggi tidak hanya bekerja

memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Konsep keterlibatan karyawan menekankan bahwa individu yang terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme, fokus, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dimiliki. Karyawan tidak hanya hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga benar – benar menaruh perhatian terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dalam kondisi ini, pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang memiliki nilai dan makna sehingga mampu menciptakan rasa bangga terhadap profesi maupun organisasi tempat bekerja.

Di sisi lain, niat berpindah kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Menurut Putra dan Wibowo (2021), niat berpindah kerja muncul sebagai bentuk respon individu terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak lagi memberikan kenyamanan, penghargaan, maupun kesempatan berkembang. Niat berpindah kerja biasanya diawali dengan munculnya ketidaknyamanan dalam bekerja, penurunan motivasi, hingga hilangnya rasa keterikatan terhadap organisasi.

Keterlibatan karyawan dan niat berpindah kerja dapat dijelaskan melalui kondisi psikologis yang dialami individu dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi umumnya merasa hubungan yang positif dengan organisasi. Mereka merasa pekerjaannya penting, merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, serta memiliki keyakinan bahwa organisasi mendukung perkembangan karier mereka. Kondisi tersebut menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih kecil.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mampu menjadi faktor menekan munculnya niat berpindah kerja. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam organisasi akan memiliki rasa percaya bahwa keberadaannya bernilai bagi perusahaan. Perasaan tersebut dapat meningkatkan loyalitas dan memperkuat hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Dalam kondisi seperti itu, karyawan cenderung mempertahankan pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan bekerja.

Dalam penelitian ini, keterlibatan karyawan dapat dilihat melalui kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal, kemampuan menjaga kualitas pelayanan, serta partisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya dan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kualitas pelayanan rumah sakit. Hal tersebut menyebabkan karyawan memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi sehingga kecenderungan niat berpindah kerja menjadi lebih rendah.

4.3.6. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Niat Berpindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (Z1) dengan Niat Berpindah Kerja (Y) memiliki nilai T-statistic sebesar 0,321 dan P-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah kerja.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja dinyatakan diterima.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa senang, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan yang diterima, kesempatan pengembangan karier, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan mampu memberikan manfaat serta memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor penting yang mampu menurunkan tingkat turnover intention atau niat berpindah kerja pada karyawan.

Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih mudah merasa jenuh dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta keterbatasan kesempatan untuk

berkembang. Kondisi tersebut dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi stabilitas tenaga kerja. Perusahaan yang mampu menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawannya cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Hal ini karena karyawan merasa bahwa organisasi mampu memberikan kondisi kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

Pada lingkungan kerja rumah sakit, kepuasan kerja juga memiliki peran yang sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan langsung dengan pelayanan kepada pasien. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien serta bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang baik biasanya akan merasa bangga terhadap profesinya serta memahami peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan tersebut. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya,

maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi atau mencari pekerjaan di tempat lain akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wulandari (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap niat berpindah kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga memiliki keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putri dan Rahardjo (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat berpindah kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga cenderung mempertahankan pekerjaannya dalam jangka waktu yang lebih lama.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi serta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan semakin besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap niat berpindah kerja pada karyawan Rumah Sakit Siloam

Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan, serta menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan kariernya. Dengan adanya upaya tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat niat berpindah kerja dalam organisasi.

4.3.7. Pengaruh Identitas Profesional Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Niat Berpindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh tidak langsung identitas profesional terhadap keterlibatan karyawan melalui niat berpindah kerja, diperoleh nilai T-statistic sebesar 8,145 dan P-value sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara Identitas Profesional terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Niat Berpindah Kerja adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa identitas profesional berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui niat berpindah kerja dapat diterima.

Identitas profesional merupakan gambaran mengenai bagaimana seorang karyawan memandang dirinya dalam profesi yang dijalankannya serta sejauh

mana individu tersebut merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat biasanya akan merasa bangga terhadap profesinya serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap peran dan tanggung jawab yang dimilikinya dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih serius serta menunjukkan sikap kerja yang lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya.

Identitas profesional yang baik juga dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa profesinya merupakan bagian penting dari dirinya akan cenderung lebih terlibat dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Keterlibatan karyawan tersebut dapat terlihat dari tingkat partisipasi yang tinggi dalam pekerjaan, semangat kerja yang kuat, serta keinginan untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Namun demikian, keterlibatan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah niat berpindah kerja. Niat berpindah kerja merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan di tempat lain. Ketika karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah kerja, maka tingkat keterlibatan karyawan terhadap organisasi biasanya akan menurun. Hal ini karena karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi cenderung kurang menunjukkan komitmen dan partisipasi dalam pekerjaannya.

Sebaliknya, apabila karyawan memiliki niat berpindah kerja yang rendah, maka keterlibatan karyawan dalam organisasi akan semakin tinggi. Karyawan

akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, niat berpindah kerja dapat berperan sebagai faktor yang memediasi hubungan antara identitas profesional dengan keterlibatan karyawan.

Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa identitas profesional tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui niat berpindah kerja. Artinya, identitas profesional yang kuat dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Sunarjo (2024) yang menunjukkan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki identitas profesional yang baik cenderung menunjukkan tingkat partisipasi, dedikasi, serta keterlibatan kerja yang lebih tinggi dalam organisasi.

Selain itu, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan yang merasa bangga terhadap profesinya akan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya sehingga cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, identitas profesional dapat berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa identitas profesional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keterlibatan karyawan yang dimediasi oleh niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa niat berpindah kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara identitas profesional dengan keterlibatan karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan identitas profesional karyawan serta menurunkan tingkat niat berpindah kerja. Dengan meningkatkan identitas profesional melalui pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan terhadap kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, semakin kuat identitas profesional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

BAB 5

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh identitas profesional terhadap niat berpindah kerja dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai variable intervening pada karyawan Rumah Sakit Siloam Medan, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Identitas profesional berpengaruh terhadap niat berpindah kerja karyawan. Semakin kuat identitas profesional yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kebanggaan dan pemahaman terhadap profesinya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Perusahaan.
2. Identitas profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang baik cenderung merasa pekerjaannya bermakna, sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.
3. Identitas profesional berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Karyawan yang memiliki identitas profesional yang kuat menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan maupun aktivitas Perusahaan.
4. Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap niat berpindah kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang lebih besar sehingga menurunkan niat untuk berpindah kerja.

5. Kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan berperan sebagai variable intervening dalam hubungan antara identitas profesional dan niat berpindah kerja hal ini menunjukkan bahwa peningkatan identitas profesional dapat menurunkan niat berpindah kerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya manajemen rumah sakit disarankan untuk memperkuat identitas profesional karyawan melalui pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian penghargaan atas kinerja, sehingga karyawan merasa bangga terhadap profesinya dan rumah sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas.
2. Peningkatan keterlibatan karyawan dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik secara berkala, serta menciptakan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif guna menekan niat berpindah kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait factor – factor yang memengaruhi niat berpindah kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pujianto, Y. (2024). Dampak Stress Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 10(2), 20-27
- Utami, N., & Suryani, D. (2024). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Lingkungan Kerja Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45-56.
- Ramadhani, M. A., & Fadhilah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 45–56. Universitas Mahendradatta.
- Jayanti, A. W. D., & Pribadi, N. H. (2025). Identitas profesional guru Bahasa Indonesia: Studi kasus guru Bahasa Indonesia di SMA Jati Agung Taman Sidoarjo. *Jurnal Bahasa*, 14(1), 1–10.
- Demak, I. P. K., & Sulistiana, R. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan identitas profesional pada mahasiswa kedokteran di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia (JPKI)*, 11(4), 436–443.
- Ramadhan, M.R.,& Nawawi, M. I. (2021). Analisis Pengaruh Professional Identity dan Worl Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Agen Asuransi Allianz Life Indonesia Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(1), 1-12. Universitas Tarumanegara.
- Anisa, N. O (2020). Turnover Intention Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Likungan kerja nonfisik. *Jurnal of Management and Bussines* 2(2). 196-200
- Kunie, K., Kawakami, N. (2017). Hubungan Antara Ketelibatn Kerja dan Tekanan Psikologis Perawat Rumah Sakit Serta Persepsi Perilaku Komunikasi Manajer Perawat: Survei Potong Lintang. *International Journal Of Nursing Studies*, 71(2),115-124.
- Perdana, F. H., & Sari, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Kawarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1086-1103.
- Astuti, R., (2021). Hubungan Antara Identitas Profesional Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit di Pekanbaru. *Jurnal Psikolog Universitas Islam Riau*, 7(2), 115-124.

- Nurul, H., & Armanul, T. (2011). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 19-41.
- Pratiwi, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Niat Berpindah Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9 (1), 45-50.
- Mobley, W.H. (2020). Keterkaitan Perantara Dalam Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Perpindahan Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 62(2), 237-240.
- Hom, P ., T . Lee., J. Shaw., J. Hausknecht. 2017. One hundred years of employee turnover theory and reserch. *Jornal of management*, 44(2). 501-529.
- Hoch, J. E., W.H. Bommer., J. H. Dulebhon., & D. Wu. 2018. Do Ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformation leadership? A mate-analysis. *Journal Of Manajement*, 44(2), 501-529.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jkarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- Zevani, A. (2024). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaab X. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 44 – 50.
- Wahyuningrum, N., & Hanafia, F. (2024). Pengaruh Emloyee engagement dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(2), 168-174.
- Siska, A. S. (2024). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa kontruksi. *Rekayasa sipil*, 8(2), 89-95.
- Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasiterhadap turnover intention. *E- jurnal Manajemen*, 11(7), 1286-1302.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/73720>
- Handoko, H. M. A., & Dhamanti, I. (2023). pengaruh turnover intention terhadap job performance tenaga kesehatan di rumah sakit: literarure review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 14-19.

- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- Husaini Usman, *Manajemen teori, praktik, dan riset Pendidikan edisi 4, cet. 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).h.7
- Boko, A. Yusri dan Sufri Saleh (2021). *Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik)*. PT Manggu, Bandung.
- Fertig, J. (2011). *The Evolution of Manajemen Thought. Academy of Manajement Learning & Education*, 10 (2), 353 - 354.
- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout: pendekatan dalam melihat turnover intention. Deepublish*
- Yunus, K. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Wan Qian. *I (1)*
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bum Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65-74
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Karya Melayu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 3(2), 30-36.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi ke – 5)*. Jakarta: Rajawali Pers 15-20.
- Abdullateef, A. O., Muktar, S, N., & Yusoff, R. Z. (2024) *The Relationship between job satisfaction and turnover intention among employees. International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 45-56.
- Indra, & Yuningsih, E. (2023). Factor – factor yang mempengaruhi turnover intention karyawan. *Karimah Tauhid: jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 10 -15.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A.A. (2020). *Metode riset penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.10(2), 20-22.
- Wibowo, A., & Sari, D. (2019) Pengaruh Identitas Profesional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 9(1), 11-15.
- Prasetyo, & Handayani, T. (2021). Hubungan identitas profesional terhadap kepuasan kerja pada karyawan organisasi pelayanan. *Jurnal Ilmu manajemen*, 12(2), 17-23.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Niat Berpindah Kerja dengan Kepuasan
Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening: Studi pada
Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan

Nama :

Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon memberi tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak/ Ibu/Saudara/I anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa pelatihan yang saya ikuti membantu saya memahami peran dalam pekerjaan					

2	Pelatihan yang diberikan di tempat kerja meningkatkan kemampuan saya dalam menjalankan tanggung jawab.					
3	Pelatihan yang saya terima memperkuat pemahaman saya terhadap standar etika profesi.					
4	Saya yakin mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar profesi saya.					
5	Saya merasa memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya percaya diri ketika menjalankan tugas - tugas profesional yang menjadi tanggung jawab saya.					
7	Profesi ini mendukung aspirasi karier jangka panjang saya.					
8	Saya merasa loyal terhadap profesi yang saya jalani.					
9	Saya tidak mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya.					
10	Saya merasa rumah sakit mendukung saya untuk menjaga profesionalisme					
11	Saya merasa dihargai ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi saya.					
12	Saya merasa profesi saya merupakan bagian dari identitas diri saya.					
13	Nilai dan etika profesi saya selalu menjadi pedoman dalam bekerja.					
14	Saya menjunjung tinggi etika profi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
15	Saya selalu berusaha mengikuti nilai - nilai yang berlaku dalam profesi saya.					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		5	4	3	2	1

1	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung.					
2	Fasilitas yang disediakan tempat sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					
3	Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di lingkungan kerja saya.					
4	Saya merasa atasan menghargai pendapat dan kontribusi saya.					
5	Atasan saya memperlakukan saya dengan adil dan profesional.					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan - rekan saya.					
7	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di tempat kerja ini.					
8	Saya memiliki peluang kenaikan posisi di masa depan sesuai kinerja saya.					
9	Tempat kerja menyediakan pelatihan atau pengembangan diri yang bermanfaat.					
10	Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
11	Penghargaan yang saya terima mencerminkan kinerja saya selama ini.					
12	Sistem kompensasi di tempat kerja ini terasa adil.					
13	Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan kompensasi saya.					
14	Tanggung jawab pekerjaan saya jelas dan mudah dipahami.					

15	Beban kerja saya terasa wajar dan tidak berlebihan.					
----	---	--	--	--	--	--

No	Pertanyaan	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena reputasinya yang baik.					
2	Nilai dan budaya perusahaan sesuai dengan nilai pribadi saya.					
3	Saya merasa nyaman dengan budaya kerja yang diterapkan di perusahaan.					
4	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam hidup saya.					
5	Saya mendapatkan dukungan dalam merencanakan pengembangan karier saya.					
6	Saya melihat adanya peluang promosi yang adil bagi seluruh karyawan.					
7	Saya menerima pengakuan atas kinerja saya dengan cara yang memotivasi.					
8	Saya bersedia bekerja lebih keras untuk keberhasilan perusahaan.					
9	Saya merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan.					
10	Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami.					
11	Pemimpin memberikan dukungan ketika saya menghadapi kendala pekerjaan.					

12	Pemimpin mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
13	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk membantu saya mengembangkan keterampilan.					
14	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri.					
15	Saya merasa kemampuan saya meningkat berkat program pengembangan dari perusahaan.					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya sering terpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
2	Saya merasa ingin mencari pekerjaan di tempat lain.					
3	Saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.					
4	Budaya organisasi di tempat kerja membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.					
5	Saya merasa budaya kerja di perusahaan ini tidak sesuai dengan diri sendiri.					
6	Ketidakkcocokan dengan budaya organisasi mendorong saya untuk berpikir keluar.					
7	Tekanan kerja yang tinggi membuat saya ingin meninggalkan pekerjaan ini.					
8	Beban kerja yang berlebihan membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.					

9	Stres pekerjaan yang saya alami mendorong keinginan saya untuk keluar.					
10	Saya merasa kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
11	Gaji dan tunjangan yang kurang memadai membuat saya ingin mencari pekerjaan lain.					
12	Ketidakpuasan terhadap kompensasi mendorong saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.					
13	Saya merasa tidak memiliki kesempatan pengembangan karier yang jelas di perusahaan ini.					
14	Minimnya peluang promosi membuat saya ingin mencari pekerjaan di tempat lain.					
15	Kurangnya kesempatan berkembang membuat saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.					

Kepuasan Kerja

N0	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Jumlah
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	57
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	53
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
28	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	54
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	56
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
32	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	54
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	55
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
43	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	57
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
45	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	58
46	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	56
47	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	53

90	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	58
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	57
92	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	55
93	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	55
94	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
95	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72
96	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	53
97	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	67
98	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	56
99	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
100	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	55

67	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	24
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
70	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	25
71	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	21
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	17
73	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	27
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
75	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	25
76	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	24
77	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	23
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
79	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	27
80	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	23
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
82	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	27
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	20
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
87	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	24
88	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	24
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	18
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	20
93	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	24
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
95	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	26
96	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	25
97	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	26
98	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	25
99	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	26
100	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	25

HASIL PENGOLAHAN DATA (2026)

Identitas Profesional																
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	13%	13%	13%
	Setuju	32	32%	32%	32%
	Sangat Setuju	55	55%	55%	100%
	Total	100	100%	100%	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	16%	16%	16%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	48	48%	48%	100%
	Total	100	100%	100%	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	30	30%	30%	30%
	Sangat Setuju	55	55%	55%	100%
	Total	100	100%	100%	

	Total	100	100%	100%	
--	-------	-----	------	------	--

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	32	32%	32%	32%
	Sangat Setuju	53	53%	53%	100%
	Total	100	100%	100%	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	14%	14%	14%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	14%	14%	14%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	33	33%	33%	32%
	Sangat Setuju	52	52%	52%	100%
	Total	100	100%	100%	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	13%	13%	13%
	Setuju	33	33%	33%	33%
	Sangat Setuju	54	54%	54%	100%
	Total	100	100%	100%	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	13%	13%	13%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	52	52%	52%	100%
	Total	100	100%	100%	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	13%	13%	13%
	Setuju	36	36%	36%	32%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

	Total	100	100%	100%	
--	-------	-----	------	------	--

X15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	31	31%	31%	31%
	Sangat Setuju	54	54%	54%	100%
	Total	100	100%	100%	

Kepuasan Kerja																
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	13%	13%	13%
	Setuju	40	40%	40%	40%
	Sangat Setuju	47	47%	47%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	14%	14%	14%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	14%	15%	15%
	Setuju	40	40%	40%	40%
	Sangat Setuju	46	46%	46%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	48	48%	48%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	36	36%	36%	31%
	Sangat Setuju	49	49%	49%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	38	38%	38%	38%
	Sangat Setuju	47	47%	47%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	33	33%	33%	33%
	Sangat Setuju	52	52%	52%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	50	50%	50%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	49	49%	49%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z1.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	15%	15%	15%
	Setuju	33	33%	33%	33%
	Sangat Setuju	52	52%	52%	100%
	Total	100	100%	100%	

Keterlibatan Karyawan																
		Z1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	58	58%	58%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	9%	9%	9%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	55	55%	55%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	57	57%	57%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	10%	10%	10%
	Setuju	34	34%	34%	34%
	Sangat Setuju	56	56%	56%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Netral	9	9%	9%	9%
	Setuju	35	35%	35%	35%
	Sangat Setuju	56	56%	56%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	4%	4%	4%
	Setuju	47	47%	47%	47%
	Sangat Setuju	49	49%	49%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	38	38%	38%	38%
	Sangat Setuju	54	54%	54%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	7%	7%	7%
	Setuju	33	33%	33%	33%
	Sangat Setuju	60	60%	60%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	56	56%	56%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	39	39%	39%	39%
	Sangat Setuju	53	53%	53%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	7%	7%	7%
	Setuju	38	38%	38%	38%
	Sangat Setuju	55	55%	55%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	7%	7%	7%
	Setuju	36	36%	36%	36%
	Sangat Setuju	57	57%	57%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	41	41%	41%	41%
	Sangat Setuju	51	51%	51%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8%	8%	8%
	Setuju	40	40%	40%	40%
	Sangat Setuju	52	52%	52%	100%
	Total	100	100%	100%	

Z2.15					
		Frequency	Percent	Valid	Cumulative

				Percent	Percent
Valid	Netral	7	7%	7%	7%
	Setuju	39	39%	39%	39%
	Sangat Setuju	54	54%	54%	100%
	Total	100	100%	100%	

Niat Berpindah Kerja																
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	38	38%	38%	38%
	Tidak sangat setuju	62	62%	62%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	39	39%	39%	39%
	Tidak sangat setuju	61	61%	61%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	40	40%	40%	40%
	Tidak sangat setuju	60	60%	60%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	41	41%	41%	41%
	Tidak sangat setuju	59	59%	59%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak setuju	39	39%	39%	39%
	Tidak sangat setuju	61	61%	61%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	40	40%	40%	40%
	Tidak sangat setuju	60	60%	60%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	39	39%	39%	39%
	Tidak sangat setuju	61	61%	61%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	40	40%	40%	40%
	Tidak sangat setuju	60	60%	60%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	39	39%	39%	39%
	Tidak sangat setuju	61	61%	61%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	40	40%	40%	35%
	Tidak sangat setuju	60	60%	60%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	39	39%	39%	39%
	Tidak sangat setuju	61	61%	61%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	35	35%	35%	35%
	Tidak sangat setuju	65	65%	65%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	31	31%	31%	31%
	Tidak sangat setuju	69	69%	69%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	33	33%	33%	33%
	Tidak sangat setuju	67	67%	67%	100%
	Total	100	100%	100%	

Y15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	37	37%	37%	37%
	Tidak sangat setuju	63	63%	63%	100%
	Total	100	100%	100%	

Statistics		
Jenis Kelamin		
N	Valid	100
	Missing	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	Laki – laki	25	25%	25%	25%
	Perempuan	75	75%	75%	100%
	Total	100	100%	100%	

Statistics		
Pendidikan Terakhir		
N	Valid	100
	Missing	0

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	SMA	15	15%	15%	15%
	D3	25	25%	25%	25%
	Stara - 1	60	60%	60%	100%
	Total	100	100%	100%	

Statistics		
Usia Responden		
N	Valid	100
	Missing	0

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	25 – 35	45	45%	45%	45%
	36 – 45	35	35%	35%	35%
	46 - 55	20	20%	20%	100%
	Total	100	100%	100%	

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...
X	0.953	0.961	0.960
Y	0.958	0.959	0.962
Z1	0.978	0.978	0.980
Z2	0.962	0.963	0.966
Average variance extrac...			
	0.620		
	0.631		
	0.767		
	0.655		

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	X	Y	Z1	Z2	
X					
Y	0.658				
Z1	0.905	0.695			
Z2	0.762	0.833	0.838		

Dokumentasi

