



## **PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN SUMBERDAYA PEKERJAAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TENAGA KESEHATAN**

**Nurul Fajriani<sup>1</sup>, Eka Suhartini<sup>2</sup>, Wahidah Abdullah<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>UIN Alauddin Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover Intention* dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS Islam Faisal Makassar dengan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel 96 perawat. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, analisis jalur dan uji sobel untuk hipotesis 6 dan 7 melalui program SPSS Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tuntutan Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap Keterikatan kerja, Sumberdaya Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja, Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, Sumberdaya Pekerjaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*, Keterikatan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*, Keterikatan Kerja dapat memediasi pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap *Turnover Intention* dan Keterikatan Kerja dapat memediasi pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover Intention*.

**Kata Kunci :** *Tuntutan Pekerjaan, Sumberdaya Pekerjaan, Turnover Intention, Keterikatan*

### **ABSTRACT**

This research aims to examine the influence of Job Demands, Job Resources on Turnover Intention with Work Engagement as an Intervening Variable. This research is quantitative research with an associative approach. The population in this study



were nurses who worked at the Faisal Islamic Hospital in Makassar The sample in this study was 96 nurses taken using the Slovin formula. The data collection method uses a quantitative method, where data collection uses a questionnaire distributed directly from the first source or place where the research object is carried out. Hypothesis testing was carried out using linear regression analysis for hypotheses 1, 2, 3, 4 and 5, path analysis and Sobel test for hypotheses 6 and 7 using the SPSS program The results of this study indicate that Job Demands have a negative effect on Work Engagement, Job Resources have a positive and significant effect on Work Engagement, Job Demands have a positive and significant effect on Turnover Intention, Job Resources have a negative and significant effect on Turnover Intention, Work Engagement has a negative and significant effect on Turnover Intention , Job Engagement can mediate the influence of Job Demands on Turnover Intention and Job Engagement can mediate the influence of Job Resources on Turnover Intention

**Keywords:** Job Demands, Job Resources, Turnover Intention, Job Engagement

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kontribusi penting pada perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting dalam setiap kegiatan perusahaan Hasibuan, (2000). Hal ini mengidentifikasi bahwa dibutuhkan adanya prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Acap kali perusahaan mendapat kendala yang memperlambat tercapainya tujuan atau *goals* yang ingin dicapai perusahaan. Salah satu bentuk masalah tersebut berupa keinginan pindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Peningkatan *Turnover* karyawan tentunya menjadi perhatian untuk setiap industri, sebab *Turnover* karyawan yang bertambah alhasil perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang lebih sedikit, yang berarti semakin sedikit karyawan yang akan dipekerjakan. Hal ini dibuktikan oleh Halim (2013) dalam Endy dkk. Bahwa status tenaga kerja di Indonesia 36% dari pekerja di Indonesia benar-benar terkait. Selain itu, 17% menganggap terpisah, yang merupakan risiko potensial bagi perusahaan. Selain itu, 23% percaya bahwa karyawan tidak menerima



dukungan di tempat kerja dikategorikan tenaga kerja yang nyaris tak terikat. Selebihnya dikategorikan dalam golongan yang memisahkan diri.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa jumlah Turnover perawat di ruang rawat inap mengalami peningkatan setiap tahun pada 2019-2022. Meningkatnya jumlah Turnover yang terjadi tentu menjadi hal yang patut mendapat perhatian khusus bagi setiap perusahaan sebab apabila turnover bertambah artinya sumberdaya manusia akan semakin berkuang pula hal ini juga dapat merugikan karena akan memerlukan biaya perekrutan, pelatihan karyawan.

Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi tentunya memperlihatkan sikap yang antusias, merasa bangga dalam melakukan pekerjaan, mengetahui tujuan yang ingin dicapai dengan penuh semangat (Salanova dan Schaufeli, 2008). Sedangkan karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang kurang sebaliknya akan memperlihatkan perilaku acuh atau tidak peduli pada saat bekerja, kurang bisa berkonsentrasi, dan akan memakai waktu atau jam kerja dengan hal-hal yang kurang produktif. Keterikatan kerja memiliki peranan utama, karena perawat diharuskan memiliki andil langsung terhadap lingkungan kerjanya. *Skill* dan kompetensi perawat dalam hal ini merupakan unsur penting bagi sebuah rumah sakit, namun realitanya yang terjadi beberapa perawat tampak kurang semangat dalam melakukan pekerjaan misalnya, sikap perawat yang menunda pekerjaan, kurangnya antusias dalam menjalankan pekerjaan hal tersebut menunjukkan hal yang berkaitan dengan rendahnya keterikatan kerja yang jika dibiarkan akan menimbulkan dampak pada niat perawat untuk keluar dalam tempatnya bekerja.

Nursalam (2002) menyebutkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada perawat berupa beban fisik seperti memberikan pelayanan menangkat pasien, membawa peralatan kesehatan, membersihkan tempat tidur, membawa pasien dll. Adapun beban mental seperti halnya kesumitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengharuskan perawat untuk sigap dalam kondisi apapun, bertanggung jawab terhadap pasien, hal-hal lain yang berkaitan dengan keluarga pasien serta dituntut selalu menjalin hubungan baik kepada pasien. Di RS islam faisal Makassar sendiri, banyak perawat yang mengeluhkan peningkatan pekerjaan karena perawat dituntut merawat beberapa pasien dalam sehari dengan waktu kerja monoton serta membantu pasien ke ruang perawatan seperti ruang radiologi ataupun ruang operasi selain itu perawat juga memiliki waktu kerja shift yaitu pagi ataupun malam.

Contoh dari Sumberdaya Pekerjaan meliputi: gaji, suport dari pimpinan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job*



*autonomy*), ataupun pemberdayaan (Schaufeli dan Arnold 2004 dalam Frans 2013). Pada RS islam faisal Makassar peneliti menemukan bahwa masih rendahnya gaji yang diberikan, terlebih pada saat pandemi gaji tenaga medis di RS islam faisal Makassar di potong 50%, keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja. Hal ini bisa berdampak pada keinginan pindah kerja karyawan yang bekerja di Rs islam Faisal makassar,

Dalam dunia kerja, karyawan ditekankan agar bisa menjalankan profesi sejalan dengan jabatan yang diembannya dan mampu berbaur dengan lingkungan serta memiliki hubungan baik dengan rekan kerja yang notabeneanya mempunyai karakter atau sifat yang berbeda-beda. Hubungan antar pribadi dalam lingkungan kerja akan mampu menyebabkan pengaruh negatif yang berakibat pada timbulnya perselisihan dan konflik pada saat bekerja (Anatan,2009).

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 perawat yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung dari sumber pertama atau tempat dilakukannya objek penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, analisis jalur dan uji Sobel untuk hipotesis 6 dan 7 dengan menggunakan program SPSS.

## **DISKUSI**

### **1. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan kerja pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar**

Merujuk pada hasil data statistik, variabel tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh atau berdampak negatif terhadap keterikatan kerja, karena semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki keterikatan kerja yang rendah adapun di RS Islam Faisal Makassar ketika perawat memiliki tuntutan pekerjaan yang banyak dibebankan kepadanya maka akan semakin menurunkan tingkat keterikatan atau rasa loyal karyawan.

Hal tersebut didukung berdasarkan teori JD-R Tuntutan Pekerjaan menghasilkan efek negatif jika tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai, jika karyawan tidak



nyaman dengan pekerjaannya, karyawan akan memiliki rasa keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya begitu pula sebaliknya. Teori *Job Demand-Job Resources* yang dikemukakan oleh Bakker & Schaufeli (2004) Tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan sehingga berdampak pada keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil koesioner pada variabel tuntutan pekerjaan perawat menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “saya memiliki beban kerja dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai” artinya perawat memiliki beban kerja yang diberikan tidak sesuai sehingga hal ini tentunya berdampak pada keterikatan kerja karyawan, rendahnya rasa terikat ini akan menyebabkan karyawan untuk memiliki pemikiran keluar dari tempat kerjaHal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuhrgang (2011) membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan dapat berpengaruh signifikan negatif terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Upadyaya (2016) bahwa peran tuntutan pekerjaan menunjukkan kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dan kepuasan hidup, beban kerja yang tinggi akan berhubungan positif dengan gejala kelelahan ataupun depresi dan berhubungan negatif dengan kepuasan. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhani & Hadi (2018) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan tidak dapat memengaruhi keterikatan kerja karyawan bagian akuntan kantor x wilayah Jombang. Pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap Keterikatan kerja pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Merujuk pada hasil data statistik, variabel sumberdaya pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan arah yang positif, dengan demikian sumberdaya pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja di RS Islam Faisal Makassar.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut sumberdaya pekerjaan mampu memberikan dampak positif terhadap keterikatan kerja karena dengan adanya sumber daya pekerjaan yang baik dari perusahaan khususnya di RS Iskam Faisal Makassar. Keadaan yang ada di RS Islam Faisal Makassar sudah memenuhi dari kebutuhan sumber daya pekerjaan dimana semakin tinggi sumberdaya pekerjaan maka semakin tinggi juga keterikatan karyawan.

Bakker (2005) dalam Demerouti (2014) menyatakan bahwa Sumberdaya Pekerjaan merupakan hal yang penting dalam menjaga keterikatan kerja saat kondisi Tuntutan Pekerjaan tinggi. Sumberdaya Pekerjaan menjadi penyangga bagi dampak dari Tuntutan Pekerjaan. Selain itu, Sumberdaya Pekerjaan memiliki efek yang bermakna



pada keterikatan kerja dalam kondisi Tuntutan Pekerjaan tinggi (Hakkanen, Bakker & Demerouti, 2005). Dalam Teori Tuntutan Pekerjaan- sumberdaya pekerjaan ketika individu memiliki Sumberdaya Pekerjaan dengan tingkat yang tinggi maka karyawan cenderung menjadi lebih energik, berdedikasi, dan bergairah tentang pekerjaannya, yang semuanya ditandai dengan keterikatan kerja yang tinggi.

Adanya pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap Keterikatan kerja didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Hakkanen, dkk. (2008) menunjukkan bahwa keberadaan sumberdaya pekerjaan pasti akan berpengaruh pada keterikatan kerja. Menurut Hakkanen, dkk. (2008) bahwa karyawan yang memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan merasa dihargai akan menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi sehingga Sumberdaya Pekerjaan berhubungan positif dengan Keterikatan kerja. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap *Turnover intention* pada tenaga kesehatan Rs Islam Faisal Makassar

Merujuk pada hasil data statistik, variabel tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan arah yang positif, Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan dengan demikian tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.

Hal tersebut juga didukung oleh teori *job demand-job resources* bahwa Tuntutan Pekerjaan dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout* atau bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Secara lebih sederhana, bisa disebut bahwa Tuntutan Pekerjaan merupakan faktor pemicu (stressor) yang mendorong seseorang untuk mengundurkan diri

Hasil penelitian menunjukkan tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover intention* hal ini sejalan dengan penelitian dalam judul Pengaruh Tuntutan pekerjaan Dan Sumberdaya pekerjaan Terhadap *Turnover intention* Karyawan Godrej Indonesia hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Tuntutan Pekerjaan dan *Turnover intention* karyawan. Mengacu pada hasil penelitian tersebut tuntutan pekerjaan berdampak positif terhadap *turnover intention* dikarenakan apabila karyawan merasa berat dan terbebani dalam pekerjaannya di suatu departmen maka karyawan cenderung merasa ingin pindah untuk mencari alternatif pekerjaan lain



## **2. Pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover intention* pada tenaga kesehatan Rs Islam Faisal Makassar**

Merujuk pada hasil data statistik, variabel sumberdaya pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan arah yang negatif, Pengaruh negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi sumberdaya pekerjaan karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dengan demikian tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.

Mengacu pada hasil tersebut sumber daya pekerjaan berdampak negatif terhadap *Turnover intention*, sumber daya pekerjaan mampu mencegah karyawan RSI Faisal Makassar memiliki keinginan untuk berpindah atau beralih dari pekerjaannya, berdasarkan hasil deskripsi variabel diketahui bahwa sebagian besar responden memandang penting sumberdaya pekerjaan sebagai faktor yang dapat mengurangi *Turnover intention*. Hal ini terbukti dari tanggapan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dimana karyawan diberi kesempatan untuk pengembangan diri berupa pelatihan, dukungan dari atasan yang memicu rasa dihargai dengan adil membuat para perawat bekerja dengan inovatif terhadap tingginya tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. sumber daya pekerjaan mampu mencegah karyawan RSI Faisal Makassar untuk memiliki keinginan untuk berpindah atau beralih dari pekerjaannya, dimana semakin tinggi sumberdaya pekerjaan maka mampu mengurangi *turnover intention* karyawan Hal tersebut didukung dalam teori JDR bahwa beberapa indikator pembentuk Sumberdaya Pekerjaan ini sangat penting memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja atau bahkan sebaliknya dapat membentuk niat dan keputusan yang mengarah kepada karyawan untuk mengakhiri masa kerjanya secara individu.

Adanya pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover intention* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Praptini Yulianti, 2020) Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa Sumberdaya pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention*, pada karyawan bagian staff manajemen PT. Bank XYZ Kanwil VIII Surabaya. Dalam judul Analisis Pengaruh Sumberdaya pekerjaan terhadap *Employee Engagement* dan Dampaknya Pada *Turnover intention* Pt Bank DKI Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa Sumberdaya pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zito (2018) menunjukkan peran sumber daya dalam membina kepuasan kerja dan dalam menurunkan *turnover intention*. Sumberdaya pekerjaan



(dukungan supervisor dan otonomi pekerjaan) memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*.

### **3. Pengaruh Keterikatan kerja terhadap *Turnover intention* pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar**

Merujuk pada hasil data statistik, variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan arah yang negatif, Pengaruh negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karena apabila karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya maka sulit untuk karyawan melepas pekerjaannya atau berpindah dari pekerjaannya. dengan demikian keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.

Perawat yang ada di RSI Faisal Makassar yang masih bekerja cukup merasa terikat terhadap pekerjaannya berdasarkan hasil deskripsi variabel diketahui bahwa sebagian besar responden memandang penting keterikatan kerja sebagai faktor yang dapat mengurangi *Turnover intention*. Hal ini terbukti dari tanggapan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju pada pernyataan "Saya selalu bersemangat dan bangga dengan pekerjaan saya" adapun penilaian sangat tidak setuju pada pernyataan "Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan" berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat di RS Islam Faisal senantiasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya namun perawat kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam keterikatan kerja di mana semakin tinggi keterikatan kerja maka akan mampu menurunkan tingkat *Turnover intention* karyawan. Berdasarkan teori JD-R hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Keterikatan kerja maka semakin rendah tingkat intensi *Turnover* ataupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat Keterikatan kerja maka semakin tinggi tingkat intensi *Turnover*.

Adanya pengaruh keterikatan kerja terhadap *Turnover intention* sejalan dengan penelitian dengan judul Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Keterikatan kerja dengan intensi *Turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Takawira et al. (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* berhubungan erat dengan keterikatan kerja. *Turnover intention* yang tinggi secara signifikan memperlihatkan rendahnya tingkat keterikatan kerja karyawan. Malik (2016) menunjukkan bahwa ada



hubungan negatif antara keterikatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan *turnover intention* karyawan.

#### **4. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap *Turnover intention* dengan Keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar**

Merujuk pada hasil data statistik, Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung tuntutan pekerjaan melalui keterikatan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan atau perusahaan, oleh sebab itu keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *Turnover intention* semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Adapun peneliti menemukan bahwa di RS Islam Faisal Makassar para perawat memiliki beban kerja tetapi dapat diatasi dengan sumberdaya pekerjaan mampu yang memberikan dampak positif terhadap keterikatan kerja. Artinya meskipun perawat memiliki beban pekerjaan tetapi masih ingin bekerja pada tempat kerjanya saat ini Teori JDR mengemukakan bahwa semakin banyak tuntutan kerja yang harus diterima karyawan maka karyawan akan mudah lelah. Kelelahan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada rendahnya *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang mengakibatkan rendahnya Keterikatan kerja yang bisa berakibat pada *Turnover intention*.

Teori JDR mengemukakan bahwa semakin banyak tuntutan kerja yang harus diterima karyawan maka karyawan akan mudah lelah. Kelelahan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada rendahnya *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang mengakibatkan rendahnya Keterikatan kerja yang bisa berakibat pada *Turnover intention*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thirapatsakun (2014) menunjukkan bahwa ada Keterikatan kerja yang signifikan yang memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan *Turnover intention*. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Daderman (2016) yang menyatakan bahwa ada keterikatan kerja yang signifikan yang telah memediasi efek pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *turnover intention*. Pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover intention* dengan Keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar



Merujuk pada hasil data statistik, Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung sumberdaya pekerjaan melalui keterikatan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover intention* dengan Keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar diketahui bahwa sebagian besar responden memandang penting sumberdaya pekerjaan sebagai faktor yang dapat mengurangi *Turnover intention* adapun semakin tinggi sumberdaya pekerjaan maka semakin tinggi juga rasa keterikatan karyawan.

Hal ini sejalan dengan Bakker (2005) yang menyatakan bahwa Sumberdaya Pekerjaan merupakan hal yang penting dalam menjaga keterikatan kerja saat kondisi Tuntutan Pekerjaan tinggi. Berdasarkan teori JD-R Sumberdaya Pekerjaan menjadi penyangga bagi dampak dari Tuntutan Pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2014). Selain itu, Sumberdaya Pekerjaan memiliki efek yang bermakna pada keterikatan kerja dalam kondisi Tuntutan Pekerjaan tinggi (Hakkanen, Bakker & Demerouti, 2005). Sumberdaya Pekerjaan dan *Turnover intention* menjadi variabel yang terkait dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja dapat meningkat apabila Sumberdaya Pekerjaan telah diterapkan dengan baik, dengan dimediasi oleh rendahnya *Turnover intention* menjadi bagian dari organisasi.

Pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap *Turnover intention* dengan Keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salminen (2014) menunjukkan bahwa analisis regresi hirarkis menunjukkan bahwa baik Sumberdaya Pekerjaan memberikan dampak positif pada Keterikatan kerja dan tiga dimensi kekuatan, dedikasi, dan penyerapannya. Hasil moderasi menunjukkan bahwa optimisme dapat mengurangi dampak negatif dari rendahnya Sumberdaya Pekerjaan terhadap Keterikatan kerja. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Malik (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara Keterikatan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan. Keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan *Turnover intention* karyawan. Keterikatan kerja sebagian memediasi hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan *Turnover intention*. Sumberdaya pekerjaan terhadap *Turnover intention* dengan keterikatan kerja.



## REFERENSI

Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Sikap Terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 2(3), 81-94.

Adhar, S. F. pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan personal resources terhadap keterikatan kerja pada pegawai di perusahaan daerah air minum (pdam) tirta jeneberang.

Altunel, M. C.; Kocak, O. E.; Cankir, B. (2015). The Effect of Sumber daya pekerjaan on Work Terikat: A Study on Academicians in Turkey. 15(2), 409 - 417.

Arbianingsih, A., Hidayah, N., & Taufiq, T. (2016). Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 11-20.

Asdar, Andi Alfian Novita. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam faisal kota makassar tahun 2018. *Jurnal mitrasehat*, 2019, 9.1.

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumberdaya Pekerjaan Dan Personal Resources Terhadap Keterikatan kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12-22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>

Bakker A.B.; Demer outi, E. (2008). Towards A Model of Work Terikat. 12(3), 209 - 223.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014). Tuntutan Pekerjaan-resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28

Bakker, A.B.; Demerouti, E.; Euwema, M. C. (2005). Sumber daya pekerjaan Buffer The Impact of Tuntutan Pekerjaan on Bornout. 12, 170 - 180.

Bakker, A.B.; Demerouti, E.; Hakanen, J. J.; Xanthopoulou, D. (2007). Sumber daya pekerjaan Boost Work Terikat, Particularly When Tuntutan Pekerjaan Are High. 99(2), 274 -284.

Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Sumber daya pekerjaan) Dengan Keterikatan Kerja (Keterikatan kerja) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia). *E-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 16-30.

Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2019). Hubungan work terikat dengan *Turnover intention*: Studi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 1(2).

Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum, P. (2020). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dan



Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *The Manager Review*, 2(2), 52-67.

Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Work Terikat melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.

Juita, R. (2015). Efektifitas Penerapan Program Penanganan *Turnover* Karyawan Staf Manajemen PT. BEHAESTEX Group. *Al Tijarah*, 1(2), 157-175.

Kusuma, H., Zahreni, S., & Hasnida, H. (2019). Tuntutan Pekerjaan, Sumber daya pekerjaan dan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Niat Mengundurkan Diri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 1-14.

Mathis, R. L & Jackson. J. (2011) . *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat

Mawarni, M. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi Tenaga Perawat di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

Nugraha, S. J., Banani, A., & Anggraeni, A. I. (2018). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Sumber daya pekerjaan terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(3).

Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Terikat melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213- 228.

Prihanjana, I. P. I. (2013). Rekomendasi menurunkan *Turnover* rate karyawan menggunakan analisis faktor pendorong dan penarik. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(1), 38-43.

Putra, Y. S. (2012). Pengaruh faktor Tuntutan Pekerjaan terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3(2).

Rarastanti, P. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Mediasi Job Burnout Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Rsu Aisyiyah Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga)

Rothman, S.; Jorda An, G. M. E. (2016). Tuntutan Pekerjaan, Sumber daya pekerjaan, and Work Engagement of Academic Staff in South Africa Higher Education Institutions. 32(4), 87 - 96. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee terikat. *Journal of managerial psychology*.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Tuntutan Pekerjaan, sumber daya pekerjaan, and their relationship with burnout and terikat: A multi-sample study.



Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3), 293-315.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Yulianti, I. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan-Resources (Jd-R) Terhadap Job Crafting Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)