BAB 3

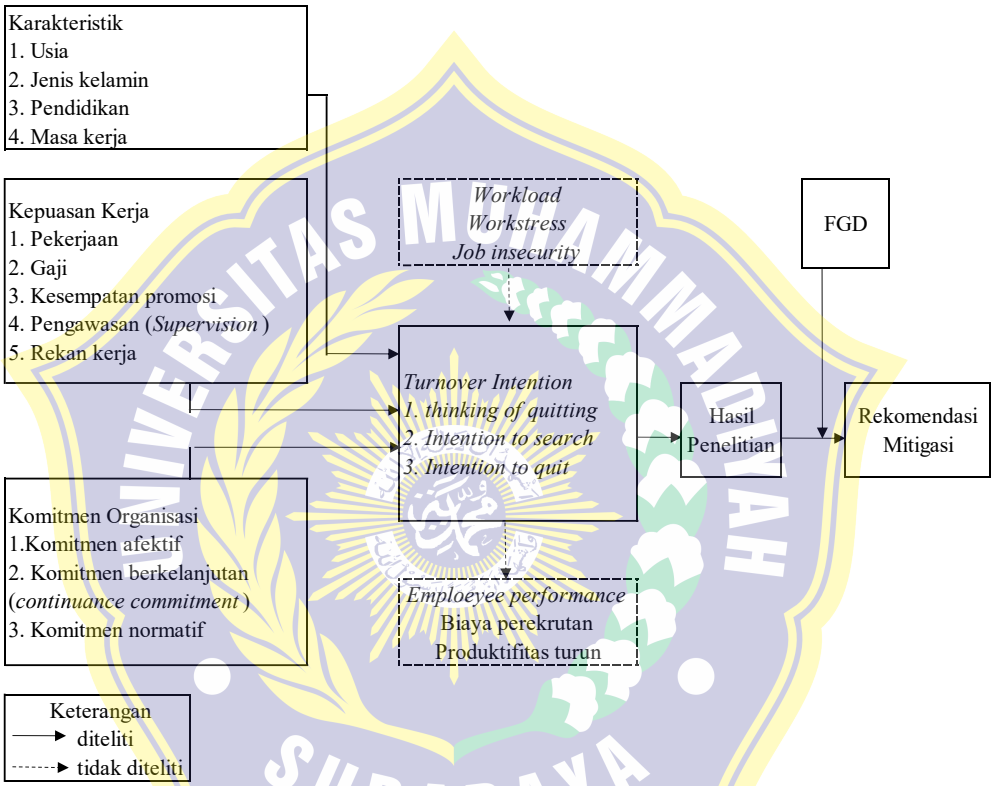
KERANGKA KONSEPTUAL

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui FGD

Berdasar gambar 3.1 dapat dijelaskan bahwa hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan *grand theory* masing-masing variabel sebagai berikut.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator Robbins (2024), yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Teori ini menegaskan bahwa kepuasan muncul ketika kondisi pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan.

Dalam konteks RS Medika Mulia Tuban, ketidakpuasan terhadap aspek-aspek tersebut dapat memicu ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga karyawan mulai *thinking of quitting*, kemudian mencari peluang lain, hingga akhirnya memiliki *intention to quit* sebagaimana dijelaskan dalam model *Turnover Mobley* (1986). Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* mereka.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Meyer & Allen (1997), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi serta memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Meyer & Allen membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan merasa nyaman dan bangga menjadi bagian dari rumah sakit. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih baik dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila keterikatan emosional terhadap organisasi rendah,

karyawan merasa tidak memiliki alasan kuat untuk bertahan dan lebih mudah mengalami proses psikologis *turnover intention* sebagaimana dijelaskan oleh Mobley (1986). Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan RS Medika Mulia Tuban.

Selain menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*, penelitian ini juga menggunakan pendekatan *Focus Group Discussion* (FGD). Penggunaan FGD bertujuan untuk menggali lebih mendalam faktor-faktor yang menyebabkan munculnya turnover intention berdasarkan pengalaman dan persepsi langsung karyawan RS Medika Mulia Tuban.

Pendekatan FGD digunakan karena data kuantitatif hanya menunjukkan hubungan antarvariabel secara statistik, namun belum mampu menjelaskan secara mendalam penyebab utama munculnya *turnover intention*. Melalui FGD, peneliti dapat mengidentifikasi berbagai faktor kontekstual seperti beban kerja, sistem supervisi, pengembangan karier, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi yang dirasakan langsung oleh karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara kuantitatif, tetapi juga menghasilkan strategi mitigasi *turnover intention* berbasis Focu

3.2 Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan RS Medika Mulia Tuban.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan RS Medika Mulia Tuban.