

BERITA ACARA UJIAN DISERTASI

Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah menyelenggarakan Ujian Tertutup Disertasi dan Review Artikel, yang disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Suci Utami Wikaningtyas

No. Mhs.: 15931012

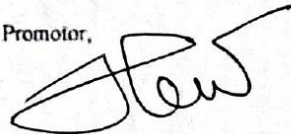
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

Turnover Intention Model: Self-Determination Theory Approach

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka disertasi tersebut dinyatakan **LULUS**

Promotor,



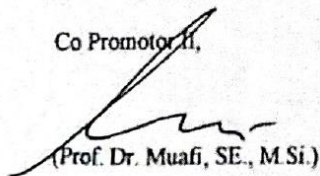
(Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.)

Co Promotor I,



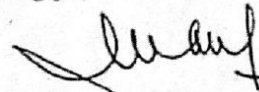
(Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D.)

Co Promotor II,



(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

Penguji I,




(Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.)

Penguji II,



(Dr. Zainal Mustafa EQ, MM.)

Penguji III,



(Dr. Wisnu Prajogo, MBA.)

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor

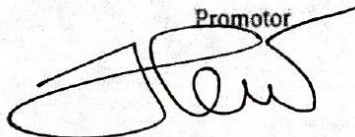
(Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.)

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, 7 JANUARI 2023

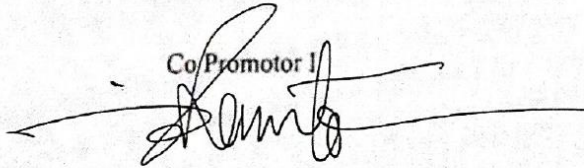
Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Promotor



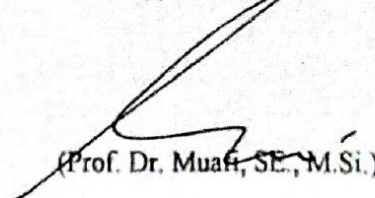
(Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.)

Co Promotor I



(Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D.)

Co Promotor II



(Prof. Dr. Muah, SE., M.Si.)

MODEL *TURNOVER INTENTION* BERBASIS

THE SELF-DETERMINATION THEORY

DESERTASI

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI



PENELITI :

SUCI UTAMI WIKANINGTYAS

NIK: 15931012

PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

1.1.1. Isu Teoritis

Employee turnover merupakan tingkat perputaran karyawan di suatu organisasi (Mobley et al., 1979). *Employee turnover* sangat berkaitan dengan *turnover intention*, dimana *turnover intention* merupakan prediktor kuat *actual turnover* (Nguyen et al., 2022; Lazzari et al., 2022; Hom et al., 2017). *Turnover intention* lebih mengkhawatirkan daripada *employee turnover*, karena karyawan masih berada di organisasi, tetapi hatinya tidak berada di dalam organisasi tersebut, karyawan cenderung kurang fokus pada pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi organisasi, seperti produktivitas, kedisiplinan, moral kerja, motivasi menurun, dan dapat juga meningkatkan kecelakaan kerja (Eliyana, 2020)). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa *employee turnover* dapat meningkatkan *actual cost* dan *hidden cost* yang dikeluarkan oleh organisasi. *Actual cost* seperti *staffing*, *vacancy*, dan *training*, sementara *hidden cost* seperti *morale damage*, *productivity loss*, dan *workplace safety issues* (O'Connel & Kung, 2007).

Mengingat hal-hal tersebut, maka studi ini melakukan investigasi prediktor *turnover intention*. Untuk itu dilakukan integrasi *turnover intention theory* (TIT) dengan *the self-determination theory* (SDT). Adapun alasan pengintegrasian kedua teori ini antara lain:

(1) Hasil review studi sebelumnya, terdapat 8 teori sebagai dasar penyebab *turnover intention* pada individu (Ngo-Henha, 2017), yaitu Teori Keseimbangan Organisasional (*Theory of Organizational Equilibrium*), Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), Teori Keterikatan Kerja (Job Embedded Theory), Teori Herzberg Dua Faktor (*Herzberg's Two-Factor Theory*), Teori Sumber Daya (*Resource Based Theory/ View*), Teori Keadilan (*Equity Theory*),

Teori Human Kapital (*Human Capital Theory*), dan Teori Pengharapan-Konfirmasi (*Expectancy-Confirmation Theory*). Kedelapan teori tersebut hanya mempertimbangkan aspek perilaku, sedangkan SDT mampu menjawab lebih detail dibandingkan kedelapan teori tersebut, karena SDT mempertimbangkan aspek kesehatan (emosi) dan perilaku. SDT juga mampu menjawab bagaimana (*how*) dan alasan (*why*) perilaku individu.

(2) *The self-determination theory* (SDT) merupakan salah satu dari teori motivasi. Akan tetapi teori motivasi yang lain fokus membahas total motivasi, sedangkan SDT membagi menjadi motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. SDT pada intinya adalah teori untuk menjadi diri sendiri, yang ditunjukkan melalui tercapainya motivasi intrinsik.

(3) Menurut SDT, motivasi intrinsik tercapai melalui terpenuhinya/ kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction/ BPNS*), sehingga titik sentral SDT adalah teori kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs theory/ BPNT*) yang terdiri dari kepuasan dan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (BPNS dan BPNF). BPNS ini dapat secara otomatis mempengaruhi kesehatan positif (*well-being*), sedangkan BPNF mempengaruhi kesehatan negatif (*ill-being*). Selanjutnya *well-being* berdampak pada perilaku positif, sedangkan *ill-being* berdampak pada perilaku negatif. Hal ini berbeda dengan berbagai teori kebutuhan yang lain (*need theory*), *need theory* fokus pada faktor internal individu, dan tidak secara otomatis berpengaruh pada kesehatan dan perilaku.

(4) Studi ini fokus menginvestigasi tidak terpenuhi/ frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs frustration/ BPNF*), karena penggunaan BPNF pada studi sebelumnya sangat sedikit. Berdasarkan review artikel *basic psychology* tahun 2003 - 2021 (<https://www.researchgate.net/topic/basic-psychology/publications>) menunjukkan terdapat 555 artikel. Dari 555 artikel tersebut terdapat 10 artikel yang membahas kebutuhan dasar psikologis

(*basic psychological needs*) terhadap *turnover intention*. Dari 10 artikel tersebut menunjukkan 8 artikel membahas kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*), dan 3 artikel membahas frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs frustration*).

(5) Salah satu saran dari Deci et al. (2017) adalah studi selanjutnya perlu investigasi dengan menggunakan lingkungan kerja yang kurang mendukung (*need thwarting*) dan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (BPNF) sebagai prediktor dampak kerja negatif, karena mayoritas studi lebih memfokuskan pada aspek-aspek bersifat positif. Hal ini juga didukung oleh Van den Broeck et al. (2016) yang menyarankan bahwa studi selanjutnya perlu mempertimbangkan kepuasan dan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*need satisfaction* dan *need frustration*), serta membandingkan dan mengintegrasikan antara teori determinasi diri dengan teori manajemen yang lain.

Pada dasarnya kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*) merupakan kolaborasi dari tiga teori yakni kebutuhan memiliki kebebasan (*need for autonomy*) (deCharms, 1968), kebutuhan memiliki kompeten (*need for competence*) (White, 1959), dan kebutuhan bergaul atau berinteraksi dengan orang lain (*need for relatedness*) (Baumeister & Leary, 1995) (Vansteenkiste et al., 2010). Akan tetapi penelitian ini masing-masing kebutuhan dielaborasi (dipisah), dengan alasan: (1) Menurut Vansteenkiste & Ryan (2013) and Van den Broeck et al. (2016), ketiga dimensi dalam kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*) merupakan satu kesatuan. Akan tetapi kolaborasi ketiga kebutuhan ini kurang mampu menjelaskan secara detail peran masing-masing dimensi, (2) Kolaborasi ketiga kebutuhan ini sebagai dimensi-dimensi dalam kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*) masih diperdebatkan, karena peran masing-masing kebutuhan dapat dimoderasi beberapa variabel antara lain: *cultural climate*,

parenting history, demographic variables (seperti gender, education, age), psychological characteristics (seperti personality, need strength, motivational differences), dan situational features (seperti group vs individual interactions) (Vansteenkiste et al., 2020).

Penelitian ini membahas 6 variabel yakni *mental workload* dan *person-organization fit (P-O Fit)*, *turnover intention*, dan frustrasi pada kebutuhan kebebasan (*need for autonomy frustration*), frustrasi pada kebutuhan kompetensi (*need for competence frustration*), dan frustrasi pada kebutuhan interaksi dengan pihak lain (*need for relatedness frustration*). Penentuan *mental workload* dan *person-organization fit* sebagai variabel eksogen, karena temuan-temuan sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel terhadap *turnover intention* tidak konsisten. Fernandez et al. (2020) mengemukakan kekhawatirannya bahwa bisa terjadi peningkatan kehilangan perawat, apabila muncul rasa kurang mendapat penjelasan secara komprehensif mengenai dampak covid-19 baik secara fisik maupun emosi bagi mereka. Sementara Anees et al. (2021) menunjukkan *workload* berkorelasi positif terhadap keinginan meninggalkan organisasi. Akan tetapi, hal ini tidak didukung oleh temuan Wibowo et al. (2020) mengemukakan *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berkaitan dengan pengaruh antara *person-organization fit (P-O Fit)* dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa P-O fit berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Berisha & Lajci, 2020; Zhen, 2019; Nevada, 2021). Akan tetapi, hal ini tidak didukung oleh Samson et al. (2020) yang mengemukakan bahwa P-O fit berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa temuan di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *person-organization fit* dengan *turnover intention* tidak konsisten.

Disamping itu penentuan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (BPNF) sebagai variabel intervening, karena pengaruh *mental workload* dan *person-organization fit* terhadap

turnover intention kategori lemah. Hal ini ditunjukkan temuan-temuan sebelumnya yakni pengaruh *mental workload* terhadap *turnover intention*, antara lain 0,275 (Riska, et al., 2020); 0,325 (Anees et al., 2021), nol atau tidak signifikan (Wibowo, 2020). Sedangkan pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention*, antara lain -0,094 (Zhang et al., 2021); 0,23 (Labrague & Santos, 2021); dan 0,337 (Berisha & Lajci, 2020).

1.1.2. Isu Empiris

Penelitian ini fokus pada perawat, generasi millennial di rumah sakit tipe C Daerah Istimewa Yogyakarta. Perawat vokasi yaitu perawat yang melaksanakan praktik keperawatan yang memiliki kemampuan teknis keperawatan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Generasi millennial yaitu individu yang terlahir tahun 1981-2000 (Ali et al., 2016). Adapun alasan pentingnya investigasi pada perawat ini antara lain:

(1) Pada awal tahun 2020 terjadi pandemic covid-19, berbagai media memberikan informasi tingginya *mental workload*, *low person-organization fit*, frustrasi kebutuhan dasar psikologis dan *turnover intention* para perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta, seperti: peningkatan ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien (Riana, 2020), perawat kurang diterima oleh warga sekitar, karena khawatir tertular virus (Priatmojo, 2021), banyak yang mengundurkan diri, rumah sakit kesulitan mendapatkan perawat baru (Suchyo, 2021), dan rumah sakit kekurangan alat pelindung diri (CNN Indonesia, 2020).

(2) Pada bulan Januari 2019 dilakukan survey pendahuluan, pada dua rumah sakit tipe C di DIY yakni Happy Land dan Bhayangkara. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* dengan kriteria perawat, millennial, bekerja minimal 1 tahun. Instrumen penelitian adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 8 kepada 30 perawat. Dari penyebaran tersebut kembali 27 kuesioner. Mean aritmatik sebagai alat analisis studi pendahuluan

ini. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa rata-rata *turnover intention* sebesar 4,5 kategori agak rendah. Walaupun kategori agak rendah, penting untuk dilakukan investigasi prediktor *turnover intention*, mengingat sangat kuatnya peran perawat apalagi di saat situasi tidak menentu (*outbreak*) pandemic covid-19.

1.1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini memiliki *theoretical gap* dan *empirical gap*. Kesenjangan teoritis (*theoretical gap*) penelitian ini adalah pentingnya elaborasi frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs frustration*) sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan temuan-temuan sebelumnya yakni pengaruh antara *mental workload* dan *person-organization fit* terhadap *turnover intention* tidak konsisten dan berpengaruh kategori lemah, serta dengan elaborasi dapat diketahui peran masing-masing variabel secara lebih detail. Sedangkan kesenjangan empiris (*empirical gap*) penelitian ini adalah kecenderungan meningkatnya *turnover intention* pada perawat rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *mental workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah *mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for autonomy frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?

4. Apakah *mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for competence frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah *mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for relatedness frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
6. Apakah *person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap *need for autonomy frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
7. Apakah *person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap *need for competence frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
8. Apakah *person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap *need for relatedness frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
9. Apakah *need for autonomy frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
10. Apakah *need for competence frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?
11. Apakah *need for relatedness frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *mental workload* terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *person-organization fit* terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *mental workload* terhadap *need for autonomy frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *mental workload* terhadap *need for competence frustration* bagi perawat di Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *mental workload* terhadap *need for relatedness frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *person-organization fit* terhadap *need for autonomy frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *person-organization fit* terhadap *need for competence frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *person-organization fit* terhadap *need for relatedness frustration* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *need for autonomy frustration* terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *need for competence frustration* terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.
11. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *need for relatedness frustration* terhadap *turnover intention* bagi perawat rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.1.6. Kontribusi Penelitian

1.1.6.1. Manfaat Teoritis

Terdapat 2 *turnover intention model* yaitu *process model* dan *content model* (Sharma, 2015). Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention theory*) khususnya pada model isi (*content model*), dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan *the self-determination theory*. Dari 6 teori mini dalam *the self-determination theory* difokuskan pada *basic psychological needs theory* (BPNT) sebagai variabel intervening (mediator) dan *need thwarting* yaitu *mental workload* dan *need supporting* yaitu (*person-organization fit*) sebagai antecedent dari BPNT.

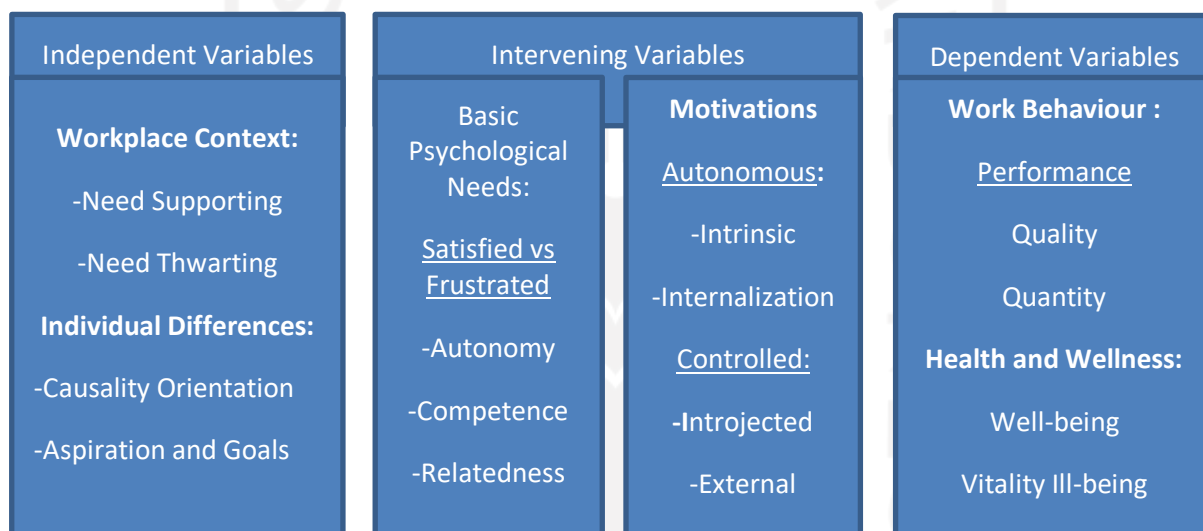
Terdapat dua tipe dalam BPNT yaitu kepuasan dan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (Longo et al., 2017; Legault, 2017; Deci et al., 2017; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Penelitian ini fokus pada frustrasi kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological need frustration*) yang terdiri dari 3 kebutuhan yakni *need for autonomy frustration*, *need for competence frustration*, dan *need for relatedness frustration*.

1.1.6.2. Manfaat Praktikal

Dari 7 fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari 7 fungsi yaitu *strategic human resource management*, *equal employment opportunity*, *staffing*, *talent management*, *total rewards*, *risk management and worker protection*, dan *employee and labor relations* (Mathis & Jackson, 2011). Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada fungsi *strategic human resource management* khususnya pemeliharaan karyawan (*human resource retention*).

1.1.6.3. Originalitas Penelitian

Originalitas penelitian menyajikan persamaan dan perbedaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya, dengan tujuan menghindari pengulangan kajian dalam aspek yang sama. *The self-determination theory* diawali dan terus dikembangkan oleh Deci and Ryan. Oleh karena itu originalitas dalam penelitian ini didasarkan pada Model Dasar Teori Determinasi Diri di Tempat Kerja (*The Basic Self-Determination Theory in the Workplace*) oleh Deci et al., 2017, yang ditunjukkan pada gambar 1.1. di bawah ini.



Gambar 1.1.

Model Dasar Teori Determinasi Diri di Tempat Kerja (*The Basic Self-Determination Theory in the Workplace*) (Deci et al., 2017)

Adapun originalitas penelitian ini antara lain:

(1) Model Deci et al. (2017) hanya fokus pada perilaku (*quality dan quantity performance*) dan kesehatan (*well-being dan ill-being*) pada individu sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Studi ini fokus pada integrasi antara *the self-determination theory* dengan *turnover intention theory*, dengan *turnover intention* sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

(2) Model Deci et al. (2017) menyatakan bahwa BPNT sebagai variabel intervening, dengan cara menggabungkan (kolaborasi) antara 3 kebutuhan yakni *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness*. Studi ini fokus pada BPNT sebagai variabel intervening, tetapi masing-masing kebutuhan tersebut dielaborasi/ dipisah, karena pada dasarnya ketiga kebutuhan tersebut merupakan variabel yang berdiri sendiri. *Need for autonomy* dikembangkan oleh deCharm (1968), *need for competence* White (1956), dan *need for relatedness* Baumeister & Leary (1995). Pemisahan ini dilakukan guna menunjukkan seberapa kuat peran masing-masing kebutuhan dasar psikologis.

(3) Model Deci et al. (2017) mengemukakan bahwa *organismic integration theory* (OIT) sebagai variabel intervening. Studi ini fokus pada OIT sebagai dasar untuk menjawab alasan temuan penelitian. Dengan kata lain OIT sebagai dasar menjawab alasan adanya pengaruh atau tidak adanya pengaruh antar variabel.

BAB 2.

KAJIAN TEORI

Pada bab ini dibahas mengenai beberapa aspek, antara lain: (1) *Grand theory*, (2) Pendekatan Penelitian, (3) *Turnover Intention* sebagai variabel endogen, (4) *The Self-determination theory* sebagai prediktor *turnover intention*, (4.1.) *Basic Psychological Needs Theory*, (4.2.) *Organismic Integration Theory*, (5) *Mental Workload*, dan (6) *Person-Organization Fit*. Masing-masing aspek tersebut dijelaskan di bawah ini.

2.1. *Grand Theory: Teori Motivasi (Theory of Motivation)*

Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energy, terarah, dan bertahan lama. Pada abad 20-an dikatakan bahwa *drive theories* Hull, 1943 dan *operant theory* Skinner, 1971 sebagai teori yang mendominasi di bidang motivasi (Gollwitzer & Oettingen, 2015; Vansteenkiste et al, 2010). Pada saat itu dikembangkan berbagai macam teori motivasi, dimana teori-teori tersebut cenderung bersifat satu kesatuan.

Pada saat itu, dikembangkan berbagai macam teori motivasi, dimana teori-teori tersebut cenderung bersifat satu kesatuan. White (1959) membagi motivasi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik adalah *noninstrumental in nature*, seperti kegigihan, rasa senang, rasa puas. Sebaliknya motivasi ekstrinsik adalah *instrument in nature*, dimana perilaku seseorang disebabkan oleh faktor di luar dari dirinya, seperti individu bergerak karena penghargaan, menghindari hukuman, dan lain-lain (Legault, 2016). Dalam perkembangannya didominasi asumsi bahwa motivasi intrinsik berpengaruh kuat terhadap perilaku positif individu.

Akan tetapi pada tahun 1971, terjadi temuan Deci yang kontroversial dimana *reward* mengakibatkan turunnya motivasi intrinsik, kemudian disebut *cognitive evaluation theory*.

Padahal, paradigma saat itu, motivasi dilihat secara keseluruhan (total motivasi) dan bersifat additive. Adanya temuan kontroversial tersebut, mendorong banyak dilakukan investigasi mengenai macam-macam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi intrinsik pada individu, terutama dikembangkan oleh the *self-determination theory* (Vansteenkiste et al., 2010).

Di tengah pengembangan teori tersebut, muncul *cognitive theories* dimana terbagi menjadi dua tipe yakni *expectancy-valence theories* dan *social cognitive theories*. Pada intinya *expectancy-valence theories* memprediksi berbagai faktor motivasional terhadap sikap dan perilaku, sementara *social cognitive theories* memprediksi motivasi melalui kekuatan *belief* untuk mencapai tujuan (Bandura, 1989; Ryan and Deci, 2019; Ajzen, 2012). Perkembangan selanjutnya *expectancy-valence theories* memunculkan *intention theory* (Ajzen, 1991; 2012), dan *turnover intention* (Hom et al., 2017; Mobley et al., 1979). Sedangkan *social cognitive theories* memunculkan *self-efficacy theory* dan *theory of planned behavior* (Bandura, 1989; Ajzen, 2012).

Di antara berbagai perkembangan teori-teori tersebut di atas, dilakukan pengembangan teori determinasi diri (*the self-determination theory/ SDT*) dimana teori ini lebih mengedepankan aspek kualitas daripada kuantitas. Aspek kualitas ini ditinjau dari sisi psikologis pada diri individu. Selanjutnya muncul enam teori mini dari SDT yakni *cognitive evaluation theory* (CET), *cognitive integration theory* (CIT), *basic psychological needs theory* (BPNT), *goal content theory* (GCT), *causality theory* (COT), *relationship motivation theory* (RMT) (Vansteenkiste et al., 2010; Deci & Ryan, 2017; Legault, 2017).

Penelitian ini fokus pada identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*) berdasarkan teori determinasi diri (*the self-determination theory*), khususnya teori kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*

theory). Perkembangan studi mengenai teori motivasi tersebut dapat dilihat gambar 2.1. (lampiran 1).

2.2. Turnover Intention

2.2.1. Pengertian Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan tempat kerja saat ini, berpindah ke tempat kerja yang lain (Mobley, 1979). *Turnover intention* berkaitan dengan perputaran karyawan (*employee turnover*). Perputaran karyawan ke dalam tiga kategori yaitu perputaran tidak dapat dihindarkan (*unavoidable turnover*), perputaran yang diharapkan (*desireable turnover*) dan perputaran tidak diharapkan (*undesireable turnover*) (Mayhew, 2019). *Unavoidable turnover* biasanya disebabkan adanya karyawan pensiun, karyawan sakit atau karyawan menghadapi masalah keluarga. *Desireable turnover* biasanya dikarenakan karyawan merasa kurang kompeten dengan pekerjaan yang dihadapi saat ini. Sebaliknya *undesireable turnover* disebabkan karyawan yang bertalenta, memiliki ketrampilan dan kompetensi berkeinginan meninggalkan organisasi (Mayhew, 2019).

Disamping itu para peneliti juga mengklasifikasikan ke dalam perputaran sukarela (*voluntary turnover*) atau perputaran terpaksa (*involuntary turnover*). Ho-An, Seung (2019) mendefinisikan *involuntary turnover* sebagai pekerja tetap yang berkeinginan keluar dari organisasi bukan karena dirinya sendiri. Sebaliknya *voluntary turnover*, karyawan mengambil keputusan keluar dari organisasi atas keinginan dirinya sendiri (Ho-An, Seung, 2019).

Terdapat banyak studi mengenai *turnover intention*, tetapi topik ini masih diperlukan studi lebih lanjut, mengingat masih banyaknya temuan yang tidak konsisten dan dapat ditinjau dari berbagai bidang seperti ekonomi, sosial, psikologi, budaya, dan lain-lain.

2.2.2. Model of *Employee Turnover*

Banyak model yang telah dikembangkan sejak original model dari March & Simon, 1958 (Sharma, 2018). Pada awalnya dikembangkan *content model*, dimana fokus pada mengapa individu meninggalkan organisasi. Akan tetapi model ini dikritisi, karena dianggap memiliki tingkat validitas prediksi yang rendah. Kemudian dilanjutkan dengan pengembangan *process model*, dimana model ini menjelaskan bagaimana individu meninggalkan organisasi (Hom et al., 2017).

Adapun perkembangan investigasi mengenai *employee turnover* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1. Kontribusi pada tiap-tiap Tahapan *Turnover Research*

1. <i>Birth of Turnover Research</i> - Memperkenalkan biaya perputaran karyawan - Investigasi faktor penyebab <i>employee turnover</i>
2. <i>Formative Years of Turnover Research</i> - Lebih fokus pada <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational commitment</i> - Standard Research Design
3. <i>Foundational Turnover Model</i> - Mobley, 1977: <i>Intermediate Linkages between Job Satisfaction</i> dan <i>Turnover</i> - <i>Comprehensive taxonomies of turnover causes</i>
4. Normal Science: Theory Testing and Refinement - Pengembangan faktor penyebab: <i>job performance</i> , <i>organizational commitment</i> , dan <i>labor market features</i> - <i>Multiple pathways to leave</i> , termasuk <i>impulse quits</i>
5. <i>The Counter Revolution: The Unfolding Model</i> - Mengidentifikasi <i>multiple turnover paths: job offer, after based leaving</i> - Mengawali metode kualitatif
6. <i>21st Century Theory and Research</i> - <i>Family embedded in job or community</i> - <i>evolutionary job search process</i> - <i>employee organizational relationship</i> dan <i>human resource management system</i> sebagai prediktor <i>collective turnover</i> - Hubungan antara <i>collective turnover</i> dengan <i>organizational performance</i>

Sumber: Hom et al., 2017

2.2.3. Turnover Intention: Penelitian Sebelumnya

Temuan Ngo-Henha (2017) adalah terdapat delapan teori sebagai prediktor keinginan individu meninggalkan organisasi (*turnover intention*) yaitu Teori Keseimbangan Organisasional (*the Theory of Organizational Equilibrium*), Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), Teori Keterikatan Kerja (*Job Embeddedness Theory*), Teori Dua-Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*), Perspektif berdasarkan Sumber Daya (*the Resource Based View*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori Human Kapital (*Human Capital Theory*), dan Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*),

Penelitian ini menjadi teori yang ke-9 sebagai prediktor *turnover intention*. Ringkasan ke-9 teori tersebut ditunjukkan pada tabel 2.2. di bawah ini.

Tabel 2.2. *Turnover Intention Theories*

No	Teori	Pengertian
1.	Teori Keseimbangan Organisasional (<i>Theory of Organizational Equilibrium</i>)	Keseimbangan antara persepsi individu terhadap kontribusi dirinya pada organisasi dengan persepsi organisasi terhadap kontribusi individu. Tidak adanya keseimbangan ini dapat berefek <i>turnover intention</i> .
2.	Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	Interaksi antara pihak satu dengan pihak lain dengan berdasarkan kesepakatan tertentu. Adanya pelanggaran dari kesepakatan yang ditetapkan ini dapat menyebabkan <i>turnover intention</i> .
3.	Teori Keterikatan Kerja (<i>Job embedded Theory</i>)	Adanya kesesuaian tata nilai, jenjang karir dan rencana masa depan antara individu dengan organisasi, akan membentuk keterikatan bagi individu pada organisasi. Tidak adanya kesesuaian ini bisa mengakibatkan <i>turnover intention</i> .
4.	Teori Dua Faktor Motivasi-Pemelihara Herzberg (<i>Herzberg's Two Factor Motivation-Hygiene Theory</i>)	Motivator merupakan faktor penentu kepuasan kerja. Pemelihara merupakan faktor penentu ketidakpuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja dapat berefek <i>turnover intention</i> .
5.	Teori berdasarkan Sumber Daya (<i>Resource based Theory</i>)	Karakteristik keunggulan kompetitif adalah bernilai, sulit ditiru, langka dan tidak mudah diganti. Rendahnya rasa bernilai bagi sumber daya manusia dapat menimbulkan <i>turnover intention</i> .
6.	Teori Keadilan (<i>Equity Theory</i>)	Keseimbangan rasio antara output dengan input. Tidak adanya keseimbangan ini memunculkan <i>turnover intention</i> .

Tabel 2.2. *Turnover Intention Theories* (Lanjutan)

No	Teori	Pengertian
7.	Teori Human Kapital (<i>Human Capital Theory</i>)	Kurangnya perhatian pada lima komponen dalam <i>human capital</i> , yaitu kemampuan individu, motivasi individu, iklim organisasi, efektifitas kelompok dan kepemimpinan dapat menimbulkan <i>turnover intention</i> .
8.	Teori Pengharapan - Konfirmasi (<i>Expectancy-Confirmation Theory</i>)	Terdapat tiga konsep harapan, instrument dan value. Tidak tercapainya harapan dan rasa bernilai berdampak pada <i>turnover intention</i> .
9.	Teori Determinasi Diri: Kebutuhan Dasar Psikologis (<i>Self Determination Theory: Basic Psychological Needs</i>).	Kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan kebebasan, kompetensi dan hubungan dengan pihak lain. Tidak adanya kepuasan pada satu atau lebih dari ketiga kebutuhan ini bisa menumbuhkan <i>turnover intention</i> .

2.3. Prediktor *Turnover Intention*: *The Self- Determination Theory*

2.3.1. Definisi *The Self-Determination Theory*

The self-determination theory (SDT) merupakan teori yang menekankan pada pencapaian perilaku positif individu (*optimal functioning*) melalui motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu (*self-motivation*) dan kepribadian (*personality*) individu. Teori ini telah dikembangkan lebih dari 40 tahun oleh Edward Deci dan Richard Ryan, dimana masing-masing hasil studi menjadi teori yang saling melengkapi atau dengan kata lain “SDT puzzle” (Vansteenkiste et al., 2010)

Pada awalnya SDT dikembangkan berdasarkan lima subteori/teori mini (*mini theory*) yaitu *cognitive evaluation theory*, *organismic integration theory*, *causality orientation theory*, *basic psychological theory*, *goal content theory* (Vansteenkiste et al., 2010). Perkembangan selanjutnya dimunculkan *relationship motivation theory* sebagai teori keenam (Deci & Ryan, 2014). Adapun hati dari masing-masing teori (*the heart of mini theory*) adalah *basic psychological needs* (BPNT) (Legault, 2017).

Masing-masing subteori (*mini theory*) dari teori determinasi diri dijelaskan secara ringkas berikut ini. Pertama, *Cognitive Evaluation Theory* (CET) membahas bagaimana aspek-aspek eksternal (*external event*) seperti penghargaan, umpan balik, dan lain-lain mempengaruhi motivasi intrinsik. *External events* ini dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis individu. Kedua, *Organismic Integration Theory* (OIT) menekankan pada perlunya internalisasi dan menjelaskan mengapa (*why/ perceived locus of causality*) individu melakukan suatu aktivitas tetapi tidak termotivasi secara intrinsik. Dengan ini berarti menunjukkan pentingnya motivasi ekstrinsik. Dalam teori ini mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki beberapa tipe motivasi ekstrinsik. Teori ini juga menjelaskan bagaimana proses internalisasi dan motivasi ekstrinsik dapat menghasilkan *optimal functioning* atau *malfunctioning* pada individu.

Ketiga, *Causality Orientations Theory* (COT) menjelaskan bagaimana memotivasi individu dengan mempertimbangkan aspek perbedaan orientasi dalam diri individu. Terdapat tiga tipe COT yaitu *autonomy orientation*, *control orientation*, dan *impersonal orientation*. *Autonomy orientation* dan *control orientation* merupakan *internal locus of control*, sementara *impersonal orientation* bagian dari *external locus of control*.

Keempat, *Basic Needs Theory/ Basic Psychological Needs Theory* (BPNT) memfokuskan pada kebutuhan dasar psikologis individu atau sumber motivasi yang paling dalam pada diri individu (*inner motivational resources*) guna mendorong tercapainya *optimal functioning* seperti kualitas keterlibatan individu yang tinggi, kebermanfaatan yang efektif, kinerja yang efisien dan efektif, dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Kelima, *Goal Content Theory* (GCT) fokus membicarakan pada apa (*what*) motivasi individu yang ditinjau dari apa tujuan individu. Tujuan individu dalam GCT dibedakan menjadi dua yaitu tujuan intrinsik (*intrinsic goals*) dan tujuan

ekstrinsik (*extrinsic goals*). Teori ini menjelaskan bagaimana tujuan intrinsik mendorong tercapainya baik kesejahteraan psikologis (*well-being*) maupun ketidaksejahteraan psikologis (*ill-being*). Keenam, *relationship motivation theory*. Apabila teori sebelumnya lebih mengedepankan hubungan searah, maka dalam teori ini mengembangkan hubungan personal secara timbal balik (*dyadic*).

Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah *basic psychological needs theory (BPNT)* dan *organismic integration theory (OIT)*, maka teori ini dijelaskan lebih detail. BPNT sebagai variabel intervening dan novelty pada studi ini. OIT sebagai dasar teori untuk menjawab alasan adanya pengaruh positif, negatif, atau tidak adanya pengaruh antar variabel.

Self-determination theory (SDT) merupakan teori motivasi yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa individu berperilaku tertentu (Deci et al., 2017). Perbedaan SDT dengan teori motivasi yang lain, antara lain: (1) Teori motivasi selain SDT lebih mengutamakan investigasi berbagai faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku individu, sedangkan SDT membahas berbagai faktor yang mempengaruhi tidak hanya perilaku tetapi juga kesehatan individu, (2) Teori motivasi selain SDT berasumsi menginvestigasi motivasi ditinjau secara total, sedangkan SDT berasumsi motivasi dibagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Mayoritas temuan menunjukkan bahwa dibandingkan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik berpengaruh lebih kuat terhadap perilaku positif (Gollwitzer & Oettingen, 2015; Legault, 2016; Ryan & Deci, 2020).

2.3.2. Teori Kebutuhan Dasar Psikologis (*Basic Psychological Needs Theory*)

Sebelum masuk pada BPNT, diawali dengan *Cognitive Evaluation Theory (CET)*. *Cognitive Evaluation Theory (CET)* memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai korelasi aspek-aspek eksternal (*external events*) terhadap motivasi intrinsik. Dalam CET ini hanya

mempertimbangkan dua kebutuhan dalam diri individu yaitu kebutuhan kebebasan (*need for autonomy*) dan kebutuhan kompetensi (*need for competence*). Perkembangan selanjutnya muncul teori mini keempat yang disebut teori kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs theory*). Pada teori ini dikemukakan bahwa individu memiliki kebutuhan dasar ditinjau dari aspek psikologi tidak hanya dua, tetapi ditambah satu lagi yakni kebutuhan hubungan sosial (*need for relatedness*).

Pertama, kebebasan (*autonomy*) merupakan kebutuhan individu ditinjau dari aspek psikologi yang tumbuh dari dalam diri individu. Teori determinasi diri mendefinisikan kebutuhan kebebasan (*need for autonomy*) sebagai kebutuhan individu untuk memiliki kebebasan secara psikologis (Deci & Ryan, 2000). Kebutuhan ini didasari *locus of causality* dalam diri individu, bukan didorong dari luar individu (deCharms, 1968) (Vansteenkiste et al., 2010). Individu berharap mendapatkan kepuasan melalui pemenuhan *internal locus of causality* yang ditunjukkan dalam wujud adanya rasa kebebasan secara psikologis (*sense of psychological freedom*). Kebutuhan ini didefinisikan sebagai kebebasan berkeinginan dalam segala hal, tetapi lebih ditekankan pada aspek kebebasan dalam memilih (Vansteenkiste et al., 2010).

Kedua, teori determinasi diri mendefinisikan kebutuhan kompetensi (*need for competence*) sebagai kebutuhan memiliki kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini sesuai dengan definisi White, 1959. Kebutuhan ini juga dapat dikatakan kemampuan individu mengeksplorasi lingkungan atau kemampuan menghadapi tantangan secara optimal. *Need for Competence* merupakan kebutuhan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu atau dalam berinteraksi dengan lingkungan secara efektif (Legault, 2017).

Ketiga, *relatedness* merupakan kebutuhan berinteraksi dengan pihak lain baik secara emosional maupun adanya rasa aman (*secure attachment*). Dalam perkembangannya kebutuhan

hubungan sosial tidak hanya kehangatan (*warm*), perhatian (*caring*) dan hubungan yang responsif (*responsive relationship*), tetapi perlu juga hubungan yang bersifat otentik (*authentic*) dan hubungan timbal balik (*reciprocal relationship*). *Need for relatedness* merupakan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, mencintai dan menyayangi orang lain, dicintai dan disayangi orang lain (Baumeister & Leary, 1995). Tercapainya kepuasan pada kebutuhan ini dapat dilakukan dengan cara menjadi anggota kelompok tertentu, komunikasi, dan mengembangkan hubungan dekat (Deci & Ryan, 2014).

2.3.2.1. Kontribusi *Basic Psychological Needs Theory* (BPNT)

Menurut Ryan & Deci (2000), kebutuhan yang paling mendasar ditinjau dari aspek psikologi (*Basic Psychological Needs*) merupakan kebutuhan yang ada dalam diri individu dan kebutuhan ini akan memberikan dampak positif pada individu dalam bentuk tercapainya pertumbuhan secara psikologis (*psychological growth*), internalisasi (*internalization*) dan kesejahteraan secara psikologis (*well-being*). Terdapat beberapa karakteristik yang membedakan BPNT dengan teori kebutuhan yang lain, yaitu: (1) BPNT merupakan kebutuhan individu yang mendasar (Ryan & Deci, 2000), dan dikonotasikan seperti kebutuhan fisiologis seperti lapar, haus (Hull, 1943) (Vansteenkiste et al., 2010), (2) BPNT berbeda dengan teori kebutuhan yang lain, seperti McClelland (1965) dan Maslow (1943) (Gollwitzer & Oettingen, 2015). McClelland memperkenalkan bahwa sumber daya manusia mempunyai tiga kebutuhan yakni *need for achievement, need for power, and need for affiliation*. Dari ketiga kebutuhan tersebut, tiap-tiap individu memiliki kebutuhan dominan yang berbeda. Sementara BPNT dalam teori determinasi diri berasumsi bahwa semua orang memiliki ketiga kebutuhan mendasar tersebut. Demikian juga hirarki kebutuhan Maslow (1943) mengungkapkan bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan, jika kebutuhan satu tingkatan terpenuhi maka muncul kebutuhan pada tingkatan berikutnya.

Sedangkan BPNT dalam teori determinasi diri tidak mengenal tingkatan, semua individu memiliki kebutuhan dasar yang sama, sehingga BPN tidak pernah diuji sebagai moderator dalam upaya memuaskan kebutuhan, (3) Teori determinasi diri membedakan antara kebutuhan (*needs*) dengan keinginan (*desires*) (Ryan & Deci, 2000). Contoh wujud keinginan individu antara lain memperoleh kekuasaan, harta, status, terkenal, dan lain-lain. Akan tetapi aspek-aspek ini bukan kebutuhan dasar pada individu, dan (4) Berbagai teori kebutuhan yang ada menunjukkan kebutuhan tersebut tidak bersifat umum (*general*), hanya bisa digunakan untuk karyawan dalam organisasi, tidak bisa individu di luar (bukan dalam organisasi). Sementara BPNT dalam teori determinasi diri bersifat umum (*general*). BPNT merupakan kebutuhan semua individu baik karyawan maupun masyarakat (Vansteenkiste et al., 2010)

2.3.2.2. Frustrasi pada Kebutuhan Dasar Psikologis (*Basic Psychological Needs Frustration*)

Prediktor timbulnya motivasi intrinsik adalah pemenuhan kebutuhan dasar psikologis atau tercapainya kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (BPNS). Kemudian BPNT dikembangkan menjadi dua konstruk yakni kepuasan dan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (BPNS dan BPNF) (Legault, 2017; Longo, 2017).

Terbangunnya BPNS menghasilkan optimal functioning yaitu kesehatan positif (*well-being*). Sebaliknya BPNF cenderung mengakibatkan *malfunctioning* yakni kesehatan negatif (*ill-being*) dan perilaku negatif. Hal ini menunjukkan frustrasi tidak merupakan bagian dari kepuasan (Longo et al., 2017; Vansteenkiste & Ryan, 2013).

2.3.3. Teori Organismik Terintegrasi (*Organismic Integration Theory*)

2.3.3.1. Motivasi Ekstrinsik (*Extrinsic Motivation*)

Pada awalnya, motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) dan motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) diperkenalkan sebagai hal terpisah dan saling berlawanan oleh deCharms, 1968 dan

Harter, 1981 (Vansteenkiste et al., 2010). Motivasi ekstrinsik sangat diperlukan ketika individu tidak memiliki keinginan (*interest*) dan kesenangan (*enjoyment*) pada sesuatu. Dengan motivasi ekstrinsik diharapkan menumbuhkan keinginan individu agar terlibat dalam aktivitas tertentu (*engagement*).

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai determinasi diri yang menyeluruh (*fully self-determination*), sementara motivasi ekstrinsik muncul karena adanya kesenjangan dalam diri individu. Pada awal tahun 1980an, Koestner et al., 1984, dan Ryan, 1982 menyarankan perlunya motivasi ekstrinsik (Vansteenkiste et al., 2010). Hal ini juga dikuatkan oleh Ryan & Connel (1989) dengan dalam studinya dengan membedakan antara motivasi ekstrinsik dengan motivasi intrinsik. Selanjutnya motivasi ekstrinsik Koestner et al., 1984 dan Ryan, 1982 dikembangkan lagi oleh Ryan, 1993 dan disebut *organismic integration theory* (OIT) (Vansteenkiste et al., 2010).

Teori ini (OIT) didasari oleh kecenderungan pertumbuhan suatu organisme (*organismic growth tendency*) yang disebut dengan internalisasi (*internalization*). Dalam proses internalisasi ini menunjukkan penting adanya motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000). Internalisasi merupakan faktor utama dalam menentukan perilaku individu. Pada saat individu melakukan internalisasi, maka individu tersebut perlu menyesuaikan dirinya dengan norma dan peraturan yang ada pada suatu lingkungan sosial tertentu atau kelompok tertentu. Internalisasi merupakan inti atau faktor utama dalam *organismic integration theory* (Ryan & Deci, 2004).

2.3.3.1.1. Internalisasi (*The Internalization Continuum*)

Dalam *the self-determination theory* (SDT), penekanan pada internalisasi ditentukan oleh seberapa kuat pemenuhan atau kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*) (Legault, 2017). Menurut Deci et al. (2017); Legault (2017); Rigby & Ryan (2018) terdapat beberapa tipe motivasi yaitu *amotivation*, motivasi ekstrinsik dan motivasi

intrinsik. Motivasi ekstrinsik terdiri dari *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation*. *External regulation* dan *introjected regulation* dibentuk dari kualitas motivasi yang rendah (*low quality motivation*), disebut juga *controlled motivation*, sedangkan *identified regulation* dan *integrated regulation* yang dibentuk dari kualitas motivasi yang tinggi (*high quality motivation*), disebut juga *autonomous motivation*.

Controlled motivation cenderung mengakibatkan *malfunctioning* seperti *illbeing*, penyimpangan perilaku (*defiance*), dan lain-lain, sementara *autonomous motivation* cenderung berdampak positif *optimal functioning* seperti *wellbeing*, kinerja meningkat dan lain-lain. Internalisasi dilakukan oleh tiga motivasi ekstrinsik yaitu *introjected regulation* (rasa malu, rasa bersalah dll), *identified regulation* (rasa bermanfaat, penting dll), dan *integrated regulation* (kesesuaian dengan tata nilai individu). *Integrated regulation* merupakan tipe motivasi ekstrinsik paling menjadi diri sendiri (*self-determined/ autonomous*) (Deci & Ryan, 2008).

Apabila terjadi frustrasi pada salah satu atau salah dua dari kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis, ini menunjukkan terjadi internalisasi parsial (*partially internalization*), seperti *introjected regulation* (*partially controlled motivation*) dan *identified regulation* (*partially autonomous motivation*). Sementara *integrated regulation* terjadi *full internalization*. Sedangkan *external regulation* dibentuk tanpa internalisasi, atau dengan kata lain tidak terdapat kepuasan pada ketiga kebutuhan dasar psikologis (Deci & Ryan, 2008). Perbedaan antara motivasi intrinsik dengan *integrated regulation* adalah motivasi intrinsik lebih didasarkan pada rasa suka, senang dan lain-lain (*interest*), sementara *integrated regulation* didasarkan pada kesesuaian dengan tata nilai (*fully integrated*) (Deci & Ryan, 2008).

Sementara *amotivation* yaitu individu tidak termotivasi karena kecilnya baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. *Amotivation* terbangun dari tiga tipe: (1) anggapan individu

bahwa baik perilaku (*behaviour*) maupun dampaknya (*outcome*) tidak penting, (2) individu tidak meyakini bahwa dampak (*outcome*) yang dia harapkan disebabkan oleh perilakunya (*behaviour*), atau (3) individu meyakini bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dampak yang ia harapkan (*outcome*), tetapi dirinya kurang mempercayai perilakunya (*behaviour*) sebagai salah satu dari faktor tersebut (Deci & Ryan, 2008)

Keenam tipe motivasi ekstrinsik dalam organismic integration theory, dapat dilihat pada tabel 2.3. di bawah ini :

Tabel 2.3. Enam Tipe Motivasi berdasarkan Teori Determinasi Diri

Tipe Regulasi (<i>Type of Motivation</i>)	Amotivasi (<i>Amotivation</i>)	Regulasi Eksternal (<i>External Regulation</i>)	<i>Introjected Regulation</i>	Regulasi Teridentifikasi (<i>Identified Regulation</i>)	Regulasi Terintegrasi (<i>Integrated Regulation</i>)	Regulasi Intrinsik (<i>Intrinsic Motivation</i>)
Intensitas Motivasi	Rendah	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
Kekuatan Motivasi	-Tidak mendorong - Tidak bahagia	-Harapan -Penghargaan -Hukuman	-Rasa bersalah -Rasa malu -Menilai diri sendiri pada situasi tertentu	-Evaluasi personal -Relevansi	-Harmoni -Koheren -Komitmen	-Rasa suka -Rasa senang -Rasa tertarik
Internalisasi	Tidak ada	Tidak ada	Parsial	Hampir total	Total	Tidak diperlukan
Posisi		Controlled Motivation	Partially controlled motivation	Partially autonomous motivation	Fully autonomous motivation	Full autonomous motivation
Rasa yang mendasari	-Kegagalan -Apatis	- Stres -Tertekan	-Stres -Tertekan	-Keinginan -Kebebasan	-Keinginan -Kebebasan	-Keinginan -Kebebasan

Sumber: Ryan & Deci (2000); Deci & Ryan (2008)

2.4. Variable Eksogen dan Variabel Intervening

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah beban kerja mental (*mental workload*), dan kesesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi (*person-organization fit*). Sementara variabel intervening adalah frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*)

frustration) yang terdiri dari kebutuhan kebebasan (*need for autonomy*), kebutuhan kompeten (*need for competence*), kebutuhan bergaul (*need for relatedness*). Berikut ini dijelaskan masing-masing variabel.

2.4.1. Beban Kerja: Beban Kerja Mental (*Mental Workload*)

2.4.1.1. Beban Kerja Mental Subyektif (*Mental Workload*)

Beban kerja mental (*mental workload*) merupakan beban kerja yang lebih dipusatkan pada pemikiran, dimana pemikiran ini dapat mempengaruhi kondisi mental individu (Sanders & Cormick, 1993). *Mental workload* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kegelisahan, kinerja menurun, bahkan berdampak pada kesehatan dalam jangka panjang (Sanders & Cormick, 1993; Holm et al., 2009). Pengukuran beban kerja mental secara subyektif ini adalah pengukuran yang paling banyak dimanfaatkan, karena dianggap memiliki tingkat validitas tinggi. Terdapat beberapa metode pengukuran beban kerja mental subyektif yaitu *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT), NASA-TLX, Harper Qooper Rating (HQR) dan Task Difficulty Scale.

Dalam penelitian ini fokus pada SWAT, maka penjelasan khusus pada *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT). Terdapat tiga dimensi dalam SWAT yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Dimensi pertama, beban waktu (*time load*) yaitu beban waktu sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan waktu yang digunakan individu dalam penyelesaian tugasnya. Beban waktu ini dipengaruhi oleh ketersediaan waktu luang dan tumpang tindih yang terjadi di antara tugas-tugas yang ada.

Dimensi kedua, beban usaha mental (*mental effort load*). Beban usaha mental merupakan tuntutan mental yang dibutuhkan guna penyelesaian suatu pekerjaan. Individu yang memiliki beban usaha mental yang rendah, maka konsentrasi untuk penyelesaian tugas dapat dilakukan

secara otomatis. Seiring dengan peningkatan beban, dibutuhkan peningkatan konsentrasi dan perhatian. Pada umumnya berhubungan dengan tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan serta jumlah informasi yang perlu diproses oleh subyek guna pelaksanaan pekerjaannya dengan baik. Usaha mental yang tinggi memerlukan konsentrasi dan perhatian sesuai dengan kompleksitas pekerjaan atau jumlah informasi yang perlu diproses. Aktivitas-aktivitas seperti perhitungan, pembuatan keputusan, mengingat informasi dan penyelesaian masalah adalah contoh-contoh usaha mental.

Dimensi ketiga, beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Beban tekanan psikologis berhubungan dengan kondisi-kondisi yang bisa menyebabkan terjadinya kebingungan, ketakutan, frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan terlihat lebih sulit daripada kondisi yang sebenarnya. Pada tingkat tekanan (stres) yang rendah, individu cenderung rileks. Sejalan dengan peningkatan tekanan (stres), terjadi pengacauan konsentrasi yang disebabkan oleh faktor individual subyek, seperti kelelahan, motivasi, tingkat keahlian, ketakutan, kebisingan, getaran, suhu dan kenyamanan. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kinerja individu secara langsung, ketika individu mencapai tingkat yang tinggi.

2.4.2. Person-Organization Fit

Person-organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara tata nilai individu dengan tata nilai organisasi. Menurut Andrews et al. (2010); Morley (2007) terdapat 4 dimensi dalam *person-organization fit* yaitu:

- (1). *Personal values* yaitu kesesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi. Individu merasakan bahwa kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi.
- (2) *Concern for others* yaitu tata nilai organisasi sesuai dengan tata nilai individu dalam hal kepedulian terhadap orang lain.

(3) *Honesty* yaitu tata nilai organisasi sesuai dengan tata nilai individu dalam hal kejujuran dalam pelaksanaan tugas.

(4) *Fairness* yaitu tata nilai organisasi sesuai dengan tata nilai individu dalam hal penerapan keadilan di tempat kerja.

2.5. Kerangka Pemikiran

2.5.1. Hipotesis Penelitian

Terdapat 11 hipotesis dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pengaruh Beban Kerja Mental (*MentalWorkload*) terhadap Keinginan Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intention*)

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Dalam beban kerja mental dapat diketahui dari aspek kesibukan (*bussyness*), kompleksitas (*complexity*) dan konsekuensi (*consequences*). Pada dasarnya beban kerja yang dirasakan harus tidak berlebihan. Tuntutan tugas dan kapasitas kerja harus seimbang, agar tercapai kinerja individu yang maksimal. Tuntutan tugas yang terlalu tinggi, dimana tuntutan tugas lebih besar daripada kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan baik mental maupun fisik pada diri individu, rasa tertekan yang tinggi (*overstress*), dan lain-lain. Sebaliknya, jika tuntutan tugas lebih kecil daripada kemampuan individu, juga dapat memunculkan hal-hal negatif pada diri individu, seperti kebosanan, kejenuhan.

Kondisi seperti ini didukung beberapa temuan studi sebelumnya. Junaidi et al. (2020); Anees et al. (2021); Omar et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi menimbulkan keinginan meninggalkan organisasi. Dengan demikian, dilengkapi beberapa temuan studi terdahulu yang telah dipaparkan, maka hipotesis pertama adalah:

H₁: Beban kerja mental yang tinggi (*high mental workload*) berpengaruh positif terhadap keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

2. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Keinginan Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intention*).

Kesesuaian antara tata nilai individu dengan tata nilai organisasi dapat menumbuhkan rasa nyaman bagi individu. Kenyamanan ini dapat mengurangi keinginan meninggalkan organisasi. Hal ini didukung dengan beberapa studi terdahulu yang menyatakan bahwa *person-organization fit* berkorelasi negatif kuat terhadap keinginan meninggalkan organisasi (Nevada, 2021; Saputra & Djastuti, 2021; Zhen, et al., 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-2 adalah:

H₂: *Person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

3. Pengaruh *Mental Workload* terhadap *Need for Autonomy Frustration*

Adanya tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan rasa kecewa atau frustrasi karena individu tidak memiliki kebebasan. Rasa memiliki kebebasan ini merupakan kebutuhan dasar individu, sehingga individu bisa menjadi diri sendiri.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Vansteenkiste et al. (2020), Warburton et al. (2019), Deci et al. (2017), Van den Broeck et al. (2016) yakni lingkungan kerja yang mendukung terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis (*need supporting*) cenderung menimbulkan kepuasan bagi individu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung pemenuhan kebutuhan dasar psikologis (*need thwarting*) cenderung memunculkan frustrasi bagi individu.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Van den Broeck et al. (2016) yaitu beban kerja mental (*mental workload*) dapat menyebabkan timbulnya frustrasi, kekhawatiran dan kegelisahan. Sementara itu temuan Basson et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja (*workload*)

menimbulkan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-3 adalah:

H₃: *High mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for autonomy frustration*.

4. Pengaruh *Mental Workload* terhadap *Need for Competence Frustration*.

Perbedaan antara tuntutan tugas dengan kapasitas sumber daya individu yang tinggi, dapat memunculkan rasa khawatir karena individu merasa tidak mampu melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan sosial yang mendukung kebutuhan dasar psikologis (*need supporting*), maka individu akan merasakan kepuasan (*need satisfaction*). Sebaliknya, lingkungan sosial yang tidak mendukung ketiga kebutuhan dasar psikologis (*need thwarting*), akan menimbulkan rasa kecewa bagi individu (*need frustration*) (Vansteenkiste et al. (2020); Warburton et al. (2019); Deci et al. (2017); Van den Broeck et al. (2016)).

Disamping itu kondisi tersebut juga didukung dengan temuan oleh Van den Broeck et al. (2016) yang mengemukakan bahwa beban kerja mental (*mental workload*) dapat menyebabkan timbulnya frustrasi, kekhawatiran dan kegelisahan. Sementara itu temuan Basson et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja (*workload*) menimbulkan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-4 adalah:

H₄: *High mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for competence frustration*.

5. Pengaruh antara *Mental Workload* terhadap *Need for Relatedness Frustration*.

Tuntutan tugas yang dirasakan lebih tinggi daripada kapasitas yang dimiliki individu, maka akan dapat menimbulkan rasa kecewa atau frustrasi karena individu merasa kurang memiliki waktu untuk bersilaturahmi, kurang memiliki kesempatan bergaul, dan sering tidak bisa hadir dalam berbagai pertemuan, serta kekecewaan pada aktivitas sosial yang lain. Vansteenkiste et al.

(2020); Warburton et al. (2019); Deci et al. (2017); Chen et al. (2015); Van den Broeck et al. (2016) mendukung pernyataan di atas, yakni *social environment* yang memberikan dukungan pada terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis (*need supporting*), maka cenderung menimbulkan kepuasan bagi individu. Sebaliknya, *social environment* yang tidak mendukung pemenuhan kebutuhan dasar psikologis (*need thwarting*), maka cenderung memunculkan frustrasi bagi individu (*need frustration*).

Van den Broeck et al. (2016) memberikan dukungan pernyataan di atas, yaitu beban kerja mental (*mental workload*) dapat menyebabkan timbulnya frustrasi, kekhawatiran dan kegelisahan. Sementara itu temuan Basson et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja (*workload*) menimbulkan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-5 adalah:

H₅: *High mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for relatedness Frustration*.

6. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Need for Autonomy Frustration*.

Person-Organization Fit (P-O Fit) yakni kesesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi adalah hal yang diharapkan individu. Semakin tinggi P-O Fit, maka individu cenderung semakin menurun rasa kecewa atau frustrasi, karena kebutuhan dasar psikologis akan kebebasan terpenuhi. Sebaliknya, semakin rendah P-O Fit, maka individu cenderung meningkat rasa kecewa atau frustrasi karena kebutuhannya terpenuhi (*need for autonomy frustration*).

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Vansteenkiste et al. (2020); Warburton et al. (2019); Deci et al. (2017); Van den Broeck et al. (2016) yakni lingkungan kerja yang mendukung terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis (*need supporting*) cenderung menimbulkan kepuasan bagi individu (*need satisfaction*) dan menurunkan *need frustration*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung pemenuhan kebutuhan dasar psikologis (*need thwarting*) cenderung

memunculkan frustrasi bagi individu (*need frustration*) dan menurunkan *need satisfaction*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-6 adalah:

H₆: *Person-Organization Fit* berpengaruh negatif terhadap *need for autonomy frustration*.

7. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Need for Competence Frustration*.

Person-Organization Fit (P-O Fit) yakni kesesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi adalah hal yang diharapkan individu. Peningkatan P-O Fit, maka menimbulkan kecenderungan penurunan rasa kurang terpenuhi/ kecewa/ frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis akan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Sebaliknya, penurunan P-O Fit, maka menimbulkan kecenderungan peningkatan rasa kurang terpenuhi/ kecewa/ frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis akan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif (*need for competence frustration*).

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan sosial yang mendukung kebutuhan dasar psikologis (*need supporting*), maka individu akan merasakan kepuasan (*need satisfaction*) dan menurunkan *need frustration*. Sebaliknya, lingkungan sosial yang tidak mendukung ketiga kebutuhan dasar psikologis (*need thwarting*), akan menimbulkan rasa kecewa bagi individu (*need frustration*) dan menurunkan *need satisfaction* (Vansteenkiste et al. (2020); Warburton et al. (2019); Deci et al. (2017); Van den Broeck et al. (2016)). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-7 adalah:

H₇: *Person-Organization Fit* berpengaruh negatif terhadap *need for competence frustration*.

8. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Need for Relatedness Frustration*.

Person-Organization Fit (P-O Fit) yakni kesesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi adalah hal yang diharapkan individu. Meningkatnya P-O Fit, maka cenderung

menimbulkan menurunnya rasa kurang terpenuhi/ kecewa/ frsutrasi pada kebutuhan dasar psikologis untuk bergaul, mendapatkan cinta dan kasih sayang dengan orang lain. Sebaliknya, semakin rendah P-O Fit, maka cenderung menimbulkan meningkatnya rasa kecewa atau frustrasi karena ia merasa kurang bergaul, dan kurang memperoleh cinta dan kasih sayang dengan orang lain (*need for relatedness frustration*).

Vansteenkiste et al. (2020); Warburton et al. (2019); Deci et al. (2017); Van den Broeck et al. (2016) mendukung pernyataan di atas, yakni *social environment* yang memberikan dukungan pada terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis (*need supporting*), maka cenderung menimbulkan kepuasan bagi individu (*need satisfaction*) dan menurunkan *need frustration*. Sebaliknya, *social environment* yang tidak mendukung pemenuhan kebutuhan dasar psikologis (*need thwarting*), maka cenderung memunculkan frustrasi bagi individu (*need frustration*) dan menurunkan *need satisfaction*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-8 adalah:

H₈: *Person-Organization Fit* berpengaruh negatif terhadap *need for relatedness frustration*.

9. Pengaruh *Need for Autonomy Frustration* terhadap *Turnover Intention*.

Tidak terpenuhinya rasa adanya kebebasan, dapat menimbulkan rasa tertekan, hal ini cenderung memunculkan rasa kecewa (*need for autonomy frustration*). Rasa tertekan, rasa kecewa ini jika berkelanjutan dapat meningkatkan perilaku negatif bagi organisasi, salah satu wujudnya adalah keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Dengan kata lain, apabila *need for autonomy frustration* meningkat, maka kemungkinan besar *turnover intention* meningkat. Apabila *need for autonomy frustration* menurun, maka *turnover intention* cenderung menurun.

Hal ini didukung oleh temuan yang mengemukakan bahwa *basic psychological needs frustration* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Olafsen et al., 2021a). Frustrasi cenderung menimbulkan kesehatan negatif dan perilaku negatif (Olafsen et al., 2021b; Abun et al., 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-9 adalah:

H₉: *Need for autonomy frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

10. Pengaruh *Need for Competence Frustration* terhadap *Turnover Intention*.

Tidak terpenuhinya rasa adanya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, hal ini cenderung memunculkan rasa kecewa (*need for competence frustration*). Rasa kecewa ini jika berkelanjutan dapat meningkatkan perilaku negatif bagi organisasi, salah satu wujudnya adalah keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Dengan kata lain, apabila *need for competence frustration* meningkat, maka kemungkinan besar *turnover intention* meningkat. Apabila *need for competence frustration* menurun, maka *turnover intention* cenderung menurun.

Hal ini didukung oleh temuan yang mengemukakan bahwa *basic psychological needs frustration* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Olafsen et al., 2021a). Frustrasi cenderung menimbulkan kesehatan negatif dan perilaku negatif (Olafsen et al., 2021b; Abun et al., 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-10 adalah:

H₁₀: *Need for competence frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

11. Pengaruh *Need for Relatedness Frustration* terhadap *Turnover Intention*.

Tidak terpenuhinya rasa memberi dan menerima cinta, kasih sayang pada orang lain, keinginan berinteraksi dengan orang lain, hal ini dapat menumbuhkan rasa kecewa (*need for relatedness frustration*). Rasa kecewa ini jika berkelanjutan dapat meningkatkan perilaku negatif bagi organisasi, salah satu wujudnya adalah keinginan meninggalkan organisasi (*turnover*

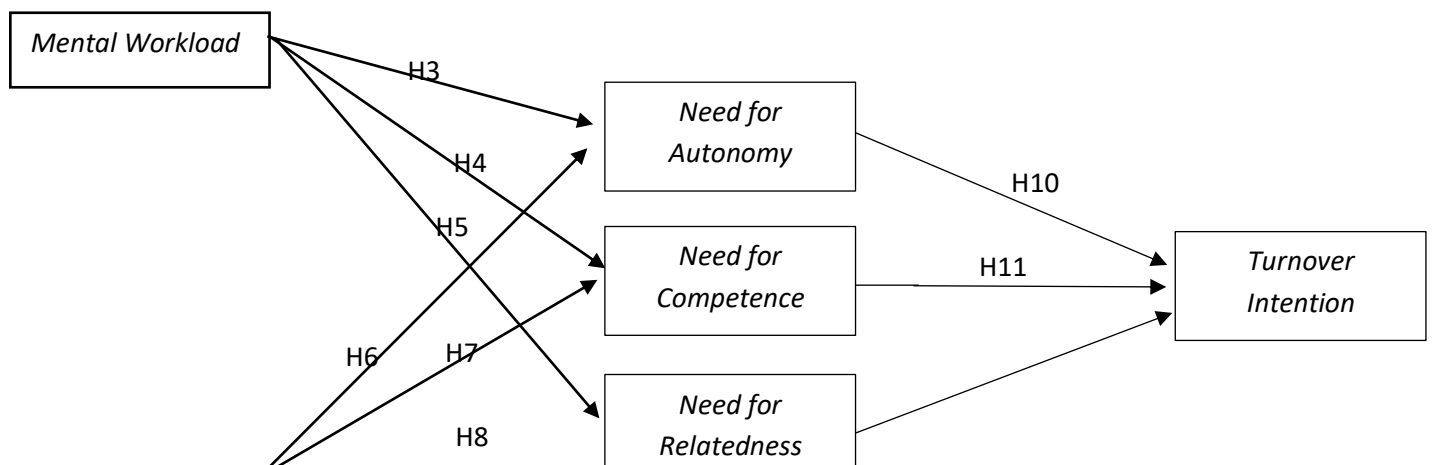
intention). Dengan kata lain, apabila *need for autonomy frustration* meningkat, maka kemungkinan besar *turnover intention* meningkat. Apabila *need for autonomy frustration* meningkat, maka *turnover intention* cenderung menurun.

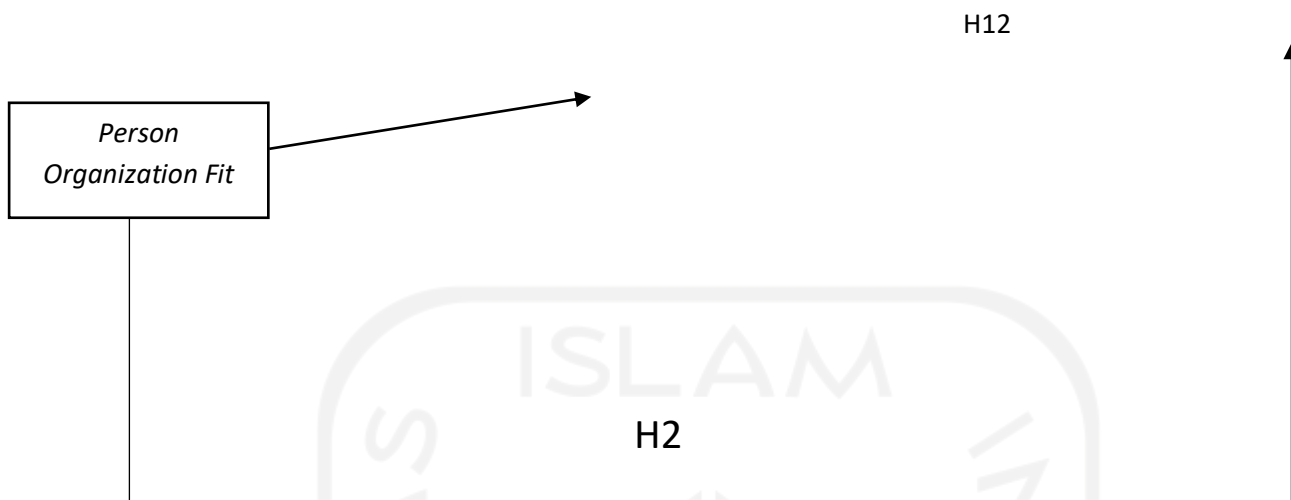
Hal ini didukung oleh temuan yang mengemukakan bahwa *basic psychological needs frustration* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Olafsen et al., 2021a). Frustrasi cenderung menimbulkan kesehatan negatif dan perilaku negatif (Olafsen et al., 2021b; Abun et al., 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke-11 adalah:

H₁₁: *Need for relatedness frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.7. Model Penelitian

Model penelitian ini digambarkan di bawah ini:





Gambar 2.2.

Model *Turnover Intention* berbasis *The Self-Determination Theory*

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Paradigma Penelitian

3.1.1. Paradigma Positivistik

Menurut Creswell (2014), paradigma yang diterapkan dalam penelitian ini adalah paradigma positivistik. Paradigma ini menggunakan asumsi dasar ontology realis, epistemologi positivisme, *human nature deterministic*, dan metodologi nomotetik. Ontology realis berasumsi bahwa realitas yang ada di luar seseorang merupakan suatu kenyataan yang hidup dan merupakan

tatanan yang tepat. Epistemologi positivism berasumsi bahwa manusia bukan sebagai pengamat, tetapi manusia merupakan satu entitas yang terlibat dalam struktur tatanan sosial. *Human nature deterministic* berasumsi bahwa manusia ditentukan oleh lingkungan. Metodologi nomotetik berasumsi bahwa seperangkat teknik dan alat sistematis dalam suatu penelitian sangat diperlukan.

3.1.2. Paradigma Positivistik: Penelitian Kuantitatif

Paradigma kuantitatif disebut juga paradigma tradisional (*traditional*), positivis (*positivist*), eksperimental (*experimental*), atau empiris (*empiricist*). Penelitian ini menggunakan tiga aspek yaitu pendekatan kuantitatif, penelitian dasar deduktif dan penelitian eksplanatori (*kausal/ confirmatory research/ correlational research*). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan melakukan pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis dengan prosedur statistik. Penelitian dasar deduktif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori dengan tujuan untuk menguji (*testing*) hipotesis melalui validasi teori atau pengujian aplikasi teori pada keadaan tertentu. Tipe penelitian ini menggunakan hipotesis *a priori* (berdasarkan teori, bukan berdasarkan fakta) sebagai pedoman atau arah untuk memilih, mengumpulkan dan menganalisis data. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan sebab dan akibat antar variabel (Creswell, 2014; Indriantoro & Supomo, 2018).

Penelitian eksplanatori ini bertitik pada pertanyaan dasar “mengapa”. Penelitian ini berupaya menjelaskan penyebab terjadinya suatu peristiwa, sehingga perlu diidentifikasi berbagai variabel di luar masalah, guna mengkonfirmasi sebab terjadinya suatu masalah. Maka dari itu, penelitian ini juga disebut sebagai penelitian konfirmatori (*confirmatory research*) dan juga sering disebut penelitian korelasional (*correlational research*) (Creswell, 2014; Indriantoro & Supomo, 2018).

3.1.3. Kelebihan dan Kelemahan Penelitian Kuantitatif

Menurut Indriantoro & Supomo (2018) dan Creswell (2014), terdapat beberapa kelebihan penelitian kuantitatif, antara lain: dapat digunakan untuk memprediksi, hasil analisis bisa akurat jika dilaksanakan sesuai aturan, dapat dimanfaatkan untuk mengukur interaksi hubungan antar dua variabel atau lebih, dapat digeneralisasi, bisa menyederhanakan permasalahan nyata yang kompleks dalam suatu model, lebih sistematis, lebih obyektif, dan spesifik jelas rinci.

Sedangkan kelemahan penelitian kuantitatif, antara lain: dilaksanakan berdasarkan asumsi, jika asumsi kurang sesuai dengan realita maka temuan dapat menyesatkan, data harus berdistribusi normal, hanya bisa dimanfaatkan untuk menganalisis data dengan populasi atau sampel yang sama, tidak bisa untuk menganalisis sampel yang sedikit atau kurang dari 30, kurang obyektif, dibatasi peluang guna menggali informasi dari responden, kualitas perangkat pengumpul data orisinal, dan keterlibatan peneliti rendah.

3.2. Desain Penelitian

Unsur-unsur desain penelitian antara lain tujuan studi, situasi studi, dan horizon waktu. Tujuan dalam studi ini adalah pengujian hipotesis atau penelitian eksplanatori, jenis investigasi adalah kausal yaitu hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Situasi studi adalah studi lapangan (*field study*) dimana berbagai variabel yang diuji dalam situasi alami dengan tingkat intervensi peneliti minimal, dan horizon waktu yaitu *cross sectional* dimana data hanya sekali dikumpulkan (Creswell, 2014; Indriantoro & Supomo, 2018).

3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen

a. Menurut Sanders & Cormick (1993), beban kerja mental (*mental workload*) adalah beban mental (psikologis) yang dirasakan oleh individu. *Mental workload* ini terdiri dari 6 indikator yakni target waktu, volume pekerjaan, tingkat konsentrasi, tingkat kelelahan, tingkat kecemasan, dan tingkat emosi.

b. Menurut Andrews et al., (2010), *Person-Organization Fit* (P-O fit) adalah kesesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi. P-O fit ini terdiri dari 7 indikator yaitu kesesuaian tata nilai, tingkat pemenuhan kebutuhan, tingkat perhatian organisasi, tingkat perhatian pimpinan, tingkat kejujuran, tingkat kedisiplinan, dan tingkat keadilan.

2. Variabel Endogen

a. Frustrasi pada kebutuhan kebebasan (*need for autonomy frustration*) merupakan rasa tidak terpenuhi/ rasa frustrasi karena individu merasa tidak memiliki kebebasan dalam memilih, melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan/ tugas (Deci & Ryan, 2008). Kebutuhan ini terdiri dari 2 indikator yaitu tingkat kebebasan dan tingkat kejenuhan.

b. Frustrasi pada kebutuhan kompetensi (*need for competence frustration*) merupakan rasa tidak terpenuhi/ rasa frustrasi karena individu merasa tidak dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan/ tugas sesuai aturan yang berlaku (Deci & Ryan, 2008). Kebutuhan ini terdiri dari 2 indikator yaitu tingkat kesesuaian dengan aturan dan tingkat ketepatan waktu.

c. Frustrasi pada kebutuhan berintraksi dengan pihak lain (*need for relatedness frustration*) adalah rasa tidak terpenuhi/ rasa frustrasi karena individu merasa tidak dapat melakukan hubungan sosial dengan nyaman (Deci & Ryan, 2008). Kebutuhan ini terdiri dari tingkat

kebutuhan bergaul dengan teman sekerja dan tingkat kebutuhan bergaul dengan teman sejawat.

d. *Turnover intention* adalah keinginan meninggalkan organisasi secara sukarela (Mobley et al., 1979). *Turnover intention* ini terdiri dari 2 indikator yaitu tingkat keinginan keluar dari organisasi dan tingkat pencarian informasi lowongan pekerjaan,

Definisi operasional variabel penelitian yang diuraikan di atas dapat dilihat pada tabel

3.1. di bawah ini:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	<i>Mental Workload</i> (Sanders & Cormick, 1993)	Target waktu	1
		Volume pekerjaan	1
		Tingkat konsentrasi	1
		Tingkat kelelahan	1
		Tingkat kecemasan	1
		Tingkat emosi	1
2.	<i>Person-Organization Fit</i> (Andrews et al., 2010)	Tingkat kesesuaian tata nilai	1
		Tingkat Pemenuhan kebutuhan	1
		Tingkat perhatian organisasi	1
		Tingkat perhatian pimpinan	1
		Tingkat kejujuran	1
		Tingkat kedisiplinan	1
		Tingkat keadilan	1

3.	<i>Need for autonomy Frustration</i> (de Charm, 1968; Deci & Ryan, 2008)	Tingkat kebebasan	1
		Tingkat kejenuhan	1
4.	<i>Need for Competence Frustration</i> (White, 1956; Deci & Ryan, 2008)	Tingkat kesesuaian dengan aturan	1.
		Tingkat ketepatan waktu	1
5.	<i>Need for relatedness Frustration</i> (Baumeister & Leary, 1995; Deci & Ryan, 2008)	Kebutuhan bergaul dengan teman sekerja	1.
		Kebutuhan bergaul dengan teman sejawat	1.
6.	<i>Turnover Intention</i> (Mobley et al., 1979)	Tingkat keinginan keluar	1
		Tingkat pencarian lowongan pekerjaan	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Creswell (2014) mengemukakan bahwa populasi adalah generalisasi subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat, generasi millennial, menikah, pada rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Total perawat tipe C sebesar 1517 perawat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari kuantitas populasi yang mencerminkan dari keseluruhan populasi tersebut (Creswell, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 153. Penentuan jumlah sampel ini sesuai dengan: (1) Memenuhi asumsi metodologi dalam penerapan SEM, yaitu jumlah sampel antara 100-200 untuk teknik Maximum Likelihood Estimation (Hair et al., 2015), (2) Jumlah sampel minimum adalah 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* (Hair

et al., 2015). Oleh karena terdapat 21 indikator (*estimated parameter*), maka sampel minimal 21×5 adalah 105, penelitian ini 21×7 , melampaui batas minimal.

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1. Jumlah Rumah Sakit Tipe C

Peraturan Menteri kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 mengenai klasifikasi rumah sakit berdasarkan penyelenggaraan, rumah sakit dikelompokkan menjadi tiga, yaitu rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, dan rumah sakit swasta. Disamping itu terdapat empat tipe rumah sakit yaitu tipe A, B, C, dan D (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Dalam penelitian ini difokuskan pada rumah sakit swasta, tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun gambaran lengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.2. di bawah ini.

Tabel 3.2. Jumlah Rumah Sakit di DIY

Kabupaten/ Jumlah	Tipe A	Tipe B	Tipe C	Tipe D
Sleman	2	-	11	-
Kota Yogyakarta		6	10	5
Kulon Progo		1	-	8
Gunung Kidul			1	5
Bantul		2	4	5
Total	2	9	26	23

Sumber: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020

Dalam pengambilan sampel dilakukan melalui 5 tahapan yaitu (1) memilih rumah sakit tipe C di DIY secara *purposive sampling* yaitu mendapatkan ijin dari rumah sakit dan lokasi mudah dijangkau, (2) menentukan jumlah perawat millennial dan menikah di masing-masing rumah sakit tipe C, (3) menentukan jumlah sampel pada masing-masing rumah sakit secara *proportional sampling* yaitu berdasarkan prosentase tertentu sehingga terbagi rata secara proporsional, dan (4) melakukan penyebaran kuesioner kepada responden pada tiap-tiap rumah sakit yang mendapatkan ijin secara *purposive sampling* dengan kriteria yakni responden yang mudah ditemui dan bersedia menjawab butir-butir pertanyaan kuesioner.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang berisi butir-butir (item-item) pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner ini dikembangkan berdasarkan *the self-determination theory* dan *turnover intention theory*. Butir-butir pernyataan ini diukur dengan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Jawaban dari setiap butir-butir pertanyaan memiliki gradasi dari amat sangat tidak setuju sampai dengan amat sangat setuju, serta digunakan skala 1 sampai dengan 8, dengan rincian skala: amat sangat tidak setuju (1), sangat tidak setuju (2), tidak setuju (3), agak tidak setuju (4), agak setuju (5), setuju (6), sangat setuju (7), dan amat sangat setuju (8). Hal ini disebabkan penggunaan 8 skala memiliki indeks stabilitas yang baik (Hofmans et al., 2007; Budiadji, 2013).

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat dapat diperoleh data yang akurat, sehingga kredibilitas yang tinggi. Teknik yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner (angket) tertutup yakni pernyataan tertulis, dimana responden diberikan pilihan jawaban untuk dipilih sesuai kondisi responden.

3.8. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung (Umar, 2019; Creswell, 2014). Dengan kata lain data diperoleh secara empirik dari pelaku yang terlibat langsung dengan obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Responden dalam penelitian ini yaitu perawat,

generasi millennial, menikah, dan bekerja di rumah sakit tipe C di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bersedia menjawab butir-butir pertanyaan dalam kusioner.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak berkaitan secara langsung dengan masalah penelitian, tetapi data ini mendukung dalam perolehan data. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) (Umar, 2019; Creswell, 2014). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

3.9. Metode Analisis

3.9.1. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling* selanjutnya disingkat dengan SEM. Model persamaan struktural SEM menurut Ferdinand (2014) adalah sebuah model kausal berjenjang yang mencakup dua jenis variabel utama yaitu variabel laten serta variabel observasi. Variabel Laten (*latent variable*) adalah variabel bentukan yang dibentuk dari beberapa proksi yang dirumuskan sebagai *observed variable*. *Observed Variable* adalah variabel yang diamati dan diukur yang dapat digunakan untuk membentuk sebuah variabel baru (*surrogate variable* atau *latent variable*). Menurut Hooper et al. (2007); Mustafa, et al. (2012); Tjahjono et al. (2021), SEM (*Structural Equation Modeling*) merupakan suatu model statistik yang dapat digunakan untuk memprediksi kekuatan hubungan hipotesis di antara variabel dalam suatu model teoritis, baik secara langsung maupun tidak langsung. SEM menjelaskan hubungan antara variabel endogen (*endogenous variables*) dan variabel eksogen (*exogenous variables*). Variabel eksogen ini merupakan variabel yang tidak dapat

diamati atau dihitung secara langsung (*unobserved variables*) atau variabel laten (*latent variables*).

Variabel penelitian adalah konsep abstrak yang dapat diukur. Konsep abstrak yang langsung dapat diukur disebut *observed* variabel atau *manifest*. Konsep abstrak yang tidak dapat diukur langsung disebut *unobserved* variabel, sering juga disebut *latent* atau konstruk. Dalam konvensi SEM, variabel *observed* digambarkan dengan kotak dan variabel *latent* digambarkan dengan bulat oval atau elips. (Ghozali, 2016)

Hubungan antara variabel dalam SEM mengacu kepada hubungan antara endogen (*endogenous variables*) dan variabel eksogen (*exogenous variables*). Analisis terhadap hubungan ini menggunakan program statistik AMOS 24 untuk menguji model penelitian, uji normalitas data, data outliers, signifikansi bobot dan uji kausalitas. AMOS adalah kependekan dari *Analysis of Moment Structure*.

3.9.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah awal dalam mengolah data untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, sehingga data dapat digunakan atau diabaikan dalam pengukuran statistik selanjutnya. Untuk menguji normalitas distribusi data, cara yang termudah adalah dengan mengamati *skewness value* atau nilai kemencengan dan *curtosis value* atau nilai keruncingan dari data yang digunakan. Nilai statistik untuk menguji normalitas data disebut sebagai *z value*. Nilai kritis *z value* pada tingkat alpha 0.01 adalah $\pm 2,58$ (Hair et al., 2006).

SEM mensyaratkan data berdistribusi normal atau dapat dianggap berdistribusi normal. Tidak semua data berdistribusi secara normal. Untuk mengurangi dampak dari

ketidaknormalan sebuah distribusi data, penggunaan jumlah sampel yang besar dapat dipertimbangkan (Santoso, 2014).

3.9.1.2. Uji Data Anomali (*Outlier Data*)

Data anomali (*outlier data*) adalah data yang dianggap memiliki perbedaan sifat substansial dibandingkan dengan sebagian besar data sampel yang sudah dikumpulkan dan tidak dapat mewakili sifat populasi yang diteliti. Ada dua jenis data anomali, pertama data anomali univariat (*univariate outliers*) yaitu data anomali yang terjadi dalam satu variabel dan yang kedua, data anomali multivariate (*multivariate outliers*) yaitu data anomali yang terjadi pada saat perhitungan antar variabel.

Data anomali univariat dapat dihitung dengan menggunakan besaran *z-score*, yang diasumsikan nilai *z-score* dengan batas maksimum dalam rentang 3-4. Diatas rentang 3-4 dapat dikategorikan sebagai data anomali (Hair *et al.*, 2006). Data anomali yang sudah diidentifikasi kemudian diabaikan dan tidak digunakan dalam penelitian. Data anomali dari nilai jarak mahalanobis (*mahalanobis distance*). Apabila nilai jarak mahalanobis lebih besar dari nilai acuan maka dapat dikategorikan sebagai data anomali multivariat.

Menurut Santoso (2014), data *outlier* yakni data yang mempunyai nilai jauh diatas atau jauh dibawah rata-rata. Uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama yang disebut dengan *multivariate normality*. Dalam banyak riset, walaupun terdapat data yang dikategorikan *outlier*, data tersebut tetap disertakan pada proses pengolahan data, betapapun biasanya tetap sebuah fakta yang harus diperhitungkan sebagai temuan.

3.9.1.3. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Setiap konstruk laten biasanya dihubungkan dengan *multiple measure*. Hubungan antara konstruk laten dengan pengukurannya dilakukan lewat faktor *analytic measurement model*, yaitu setiap konstruk laten dibuat model sebagai *common factor* dari pengukurannya. Menyusun *measurement model* yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau *manifest* (Ghozali, 2016).

Measurement Model adalah sebuah pengukuran terhadap indikator-indikator dari sebuah variabel laten. Pengukuran ini bertujuan untuk menggambarkan sebaik apa indikator-indikator dapat digunakan sebagai pengukuran variabel latent. Menurut Santoso (2014), tujuan pengujian adalah ingin mengetahui seberapa tepat variabel-variabel manifes dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Pengujian model pengukuran tahap ini mencakup uji kesesuaian model per variabel atau *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan mengevaluasi *goodness of fitness*, uji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah sebuah *measurement model* terbukti valid, proses dilanjutkan dengan melakukan analisis hubungan indikator dengan konstraknya.

3.9.1.4. Model Struktural (*Structural Model Analysis*)

Menurut Ghozali (2016), dalam SEM, model struktural meliputi hubungan antar konstruk laten dan hubungan ini dianggap linear, walaupun pengembangan lebih lanjut memungkinkan memasukkan persamaan non-linear. Menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen. Santoso (2014), model

struktural adalah hubungan antara konstruk yang mempunyai hubungan kausal (sebab akibat). Dengan demikian, akan ada variabel independen dan variabel dependen. Hal ini berbeda dengan model pengukuran yang memperlakukan semua variabel (konstruk) sebagai variabel independen. Hair et al. (1998) dalam Ghozali (2016) mengajukan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 (tujuh) langkah yaitu: 1) pengembangan model berdasarkan teori, 2) menyusun diagram jalur (*path diagram*), 3) mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural, 4) memilih jenis input matrik dan estimasi model yang diusulkan, 5) menilai identifikasi model struktural, 6) menilai kriteria *goodness-of-fit*, dan 7) interpretasi dan modifikasi model.

Jika sebuah *measurement model* tidak dapat dikatakan fit, maka proses pengujian seharusnya tidak diteruskan ke pengujian *structural model*. Inilah yang disebut dengan proses pengujian dua tahap (*two steps SEM process*) yakni menguji fit serta validitas sebuah *measurement model* baru kemudian menguji *structural model*. Pengujian ini meliputi dua bagian utama yaitu: 1) menguji keseluruhan model (*overall model fit*) dari *structural model*, dan 2) menguji *structural parameter estimates*, yakni hubungan di antara konstruk atau variabel independen-dependen yang ada dalam *structural model* (Santoso, 2014).

Goodness of fit mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*). Ada tiga jenis ukuran *goodness of fit* yaitu (1) *absolute fit measures*, (2) *incremental fit measures* dan (3) *parsimonious fit measures*. *Absolute fit measures* mengukur model fit secara keseluruhan (baik model struktural maupun model pengukuran secara bersama), sedangkan *incremental fit measures*, ukuran untuk membandingkan *proposed model* dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti. *Parsimonious fit measures* melakukan *adjustment* terhadap

pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda (Ghozali, 2016).

Ukuran fundamental dari *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square* (χ^2). Nilai *chi square* yang tinggi relatif terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang di observasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan ini menghasilkan probabilitas (p) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α). Sebaliknya nilai *chi square* yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Dalam hal ini peneliti harus mencari nilai *chi square* yang tidak signifikan karena mengharapkan bahwa model yang diusulkan cocok atau fit dengan data observasi (Ghozali, 2016). Tujuan pengujian *chi-square* adalah untuk mengetahui apakah matriks kovarians sampel berbeda secara signifikan dengan matriks kovarians estimasi (Santoso, 2014).

CMIN adalah menggambarkan perbedaan antara *unrestricted sample covariance matrix* S dan *restricted covariance matrix* $\Sigma(\theta)$ atau secara esensi menggambarkan *likelihood ratio test statistic* yang umumnya dinyatakan dalam *chi square* (χ^2) *statistics*. Nilai statistik ini sama dengan $(N-1)F_{min}$ (ukuran besar sampel dikurangi 1 dan dikalikan dengan *minimum fit function*). Jadi nilai *chi square* sangat sensitif terhadap besarnya sampel (Ghozali, 2016).

CMIN/DF adalah nilai *chi square* dibagi dengan *degree of freedom*. Beberapa pengarang menganjurkan menggunakan rasio ukuran ini untuk mengukur fit. Menurut Wheaton et al. (1977) nilai rasio 5 atau kurang dari 5 merupakan ukuran yang *reasonable*.

Peneliti lainnya seperti Byrne (1988) mengusulkan nilai rasio ini < 2 merupakan ukuran fit (Ghozali, 2016).

GFI (*goodness of fit index*) dikembangkan oleh Joreskog dan Sorbom (1984) yaitu ukuran non-statistik yang nilainya berkisar dari nol (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai diatas 90% sebagai ukuran *good fit* (Ghozali, 2016).

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima (Ghozali, 2016). Nilai RMSEA dibawah 0.05 menunjukkan model yang baik (Santoso, 2014).

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan rasio *degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 (Ghozali, 2016).

Tucker-Lewis Index (TLI) atau dikenal dengan *nonnormed fit index (NNFI)* pertama kali diusulkan sebagai alat untuk mengevaluasi analisis faktor tetapi sekarang dikembangkan untuk SEM. Ukuran ini menggabungkan ukuran *parsimony* ke dalam indeks komparasi antara *proposed model* dan *null model*. Nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 (Ghozali, 2016).

Normed Fit Index (NFI) merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (*no fit at all*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Tidak

ada nilai absolut yang digunakan sebagai standar, tetapi umumnya direkomendasikan sama atau > 0.90 (Ghozali, 2016).

Secara ringkas, penilaian *goodness of fit* dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3. Kriteria Penilaian *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi-Square</i>	lebih kecil dari <i>Chi-Square</i> tabel
<i>Probability</i>	$> 0,05$
CMIN/DF	$< 2,00$
GFI	$> 0,90$
AGFI	$> 0,90$
TLI	$> 0,90$
CFI	$> 0,90$
RMSEA	$< 0,08$

Sumber : Hair et al., (1998)

Pada dasarnya tidak semua ukuran kesesuaian GOF tersebut digunakan dalam menilai model struktural. Untuk ukuran yang bersifat absolut, jika sudah terpenuhi ukuran *Chi Square* (X^2) dan nilai P maka ukuran yang lain tidak diperlukan. Demikian juga untuk ukuran yang bersifat komparatif dan parsimoni.

3.9.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah model fit, proses selanjutnya adalah melihat apakah indikator-indikator yang ada pada sebuah konstruk benar-benar merupakan bagian atau dapat menjelaskan konstruk tersebut. Proses tersebut dinamakan uji validitas konstruk (variabel laten), dan dapat dilakukan melalui beberapa cara: (1) *Uji convergent validity*. Jika sebuah indikator benar-benar menjelaskan sebuah konstruk, maka indikator tersebut akan mempunyai faktor loading yang tinggi dengan konstruk tersebut dan total indikator akan mempunyai *variance extracted* yang cukup tinggi, dan (2) *Uji*

discriminant validity. Jika terdapat dua atau lebih konstruk dalam satu model, maka seharusnya setiap konstruk mempunyai keunikan tersendiri dan tidak berhubungan dengan konstruk yang lain. Uji diskriminan berlawanan dengan uji konvergen. Uji konvergen digunakan untuk menguji keeratan hubungan, sedangkan uji diskriminan digunakan untuk mencari seberapa besar dua variabel berbeda (Santoso, 2007).

Validitas adalah tingkat keabsahan yang dicapai oleh indikator dalam suatu konstruk atau secara sederhana dapat diartikan sebagai tingkat keabsahan pengukuran atas apa yang sebenarnya diukur (Anderson & Gerbing, 1988). Validitas merupakan kemampuan indikator-indikator sebagai alat ukur dalam mengukur suatu konstruk atau variabel (Tjahjono, 2021). Peneliti dianjurkan untuk melakukan uji validitas atau unidimensionalitas terhadap semua indikator konstruk yang masuk dalam model penelitian sebelumnya menilai reliabilitasnya.

Uji validitas setiap *observed variable* atau indikator dengan pendekatan *convergent validity*. Validitas konvergen dapat dilihat dari *measurement model* dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Sebuah indikator merupakan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator lebih besar dari dua kali standard error nya (Anderson & Gerbing, 1988) atau memiliki *critical ratio* lebih besar dari dua kali standarad error nya (Ferdinand, 2002). Berdasarkan kriteria validitas konvergen, maka indikator tersebut signifikan pada tingkat $\alpha= 0,05$ (Holmes & Smith, 2001).

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat kemampuan masing-masing indikator mengindikasikan sebuah konstruk secara umum, atau secara sederhana dapat dikatakan sebagai tingkat konsistensi dan stabilitas dari sebuah alat ukur (Ferdinand, 2002). Uji Reliabilitas dan *Variable Extracted*, dimana reliabilitas merupakan ukuran mengenai konsistensi intenal dari indikator-indikator suatu

konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator tersebut mengindikasikan sebuah konstruk/ faktor laten yang umum. Pada penelitian ini reliabilitas konstruk diuji dengan cara menghitung indeks reliabilitas instrument yang digunakan *Composite Reliability* dari model SEM yang dianalisis. Untuk menilai indeks reliabilitas baik atau tidak baik digunakan batas angka penilaian (*cut off*) 0,70. Bila angka indeks $\geq 0,70$, maka memenuhi persyaratan baik (Corte et al., 2007). Selanjutnya besarnya nilai *Construct Reliability* dihitung dengan rumus Fornell & Larcker (1981) berikut:

$$\text{Construct Reliability: } (\sum \lambda_i)^2 / (\sum \lambda_i)^2 + \lambda \varepsilon_i$$

λ_i : muatan standard (*standard loading*) masing-masing indikator

ε_i : varian kesalahan yang berhubungan dengan masing-masing indikator

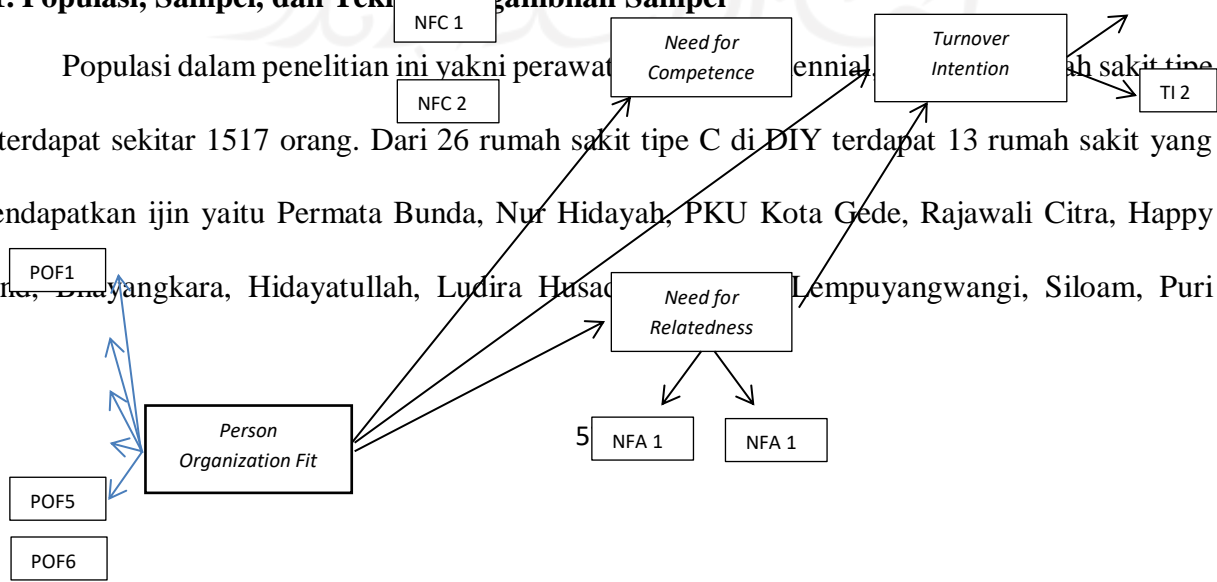
Berdasarkan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas (lampiran 3), semua indikator dinyatakan valid dan semua reliabilitas konstruk dalam model penelitian ini memiliki *composite reliability* lebih dari 0,70. Dengan demikian semua konstruk dalam model penelitian ini dinyatakan reliabel yang berarti indikator-indikator konstruk memiliki konsistensi dan stabilitas dalam menjelaskan konstruk yang diuji (hasil uji validitas dan reliabilitas terlampir).

BAB 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni perawatennial yang bekerja di rumah sakit tipe C terdapat sekitar 1517 orang. Dari 26 rumah sakit tipe C di DIY terdapat 13 rumah sakit yang mendapatkan ijin yaitu Permata Bunda, Nur Hidayah, PKU Kota Gede, Rajawali Citra, Happy Land, dan sebagainya yang berada di Yogyakarta, Hidayatullah, Ludira Husada, Lempuyangwangi, Siloam, Puri



Nirmala, Ismangoen, dan Rachmi. Berdasarkan informasi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2020), sebaran masing-masing rumah sakit dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1. Jumlah Perawat dan Sebaran Jumlah Sampel

No	Rumah Sakit Tipe C	Jumlah Perawat	Sampel
1	Permata Bunda	15	4
2	Nur Hidayah	51	14
3	PKU Muhammadiyah Kotagede	34	9
4	Rajawali Citra	42	12
5	Happy Land	80	23
6	Bhayangkara	37	11
7	Hidayatullah	95	25
8	Ludira Husada	55	16
9	Bethesda Lempuyangwangi	45	12
10	Siloam	58	15
11	Puri Nirmala	11	4
12	Ismangoen	10	4
13	Rachmi	18	5
	Total	557	153

Sumber: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020

Dari 13 rumah sakit ini diambil secara proporsional sekitar 27 persen dari total jumlah perawat millennial dan menikah di masing-masing rumah sakit. Kemudian dari 170 kuesioner yang disebar, terkumpul 153 perawat. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* yaitu menentukan sampel yang mudah ditemui dan bersedia menjawab butir-butir pertanyaan kuesioner. Selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner. Adapun langkah2 yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner adalah: (1) Peneliti dibantu 3 orang, (2) Melakukan pelatihan penyebaran kuesioner, dan disiplin protokol kesehatan karena situasi pandemic covid-19, (3) Penyebaran pada perawat berjumlah 170 kuesioner, kemudian difilter dengan kriteria usia millennial dan menikah.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Normalitas Data

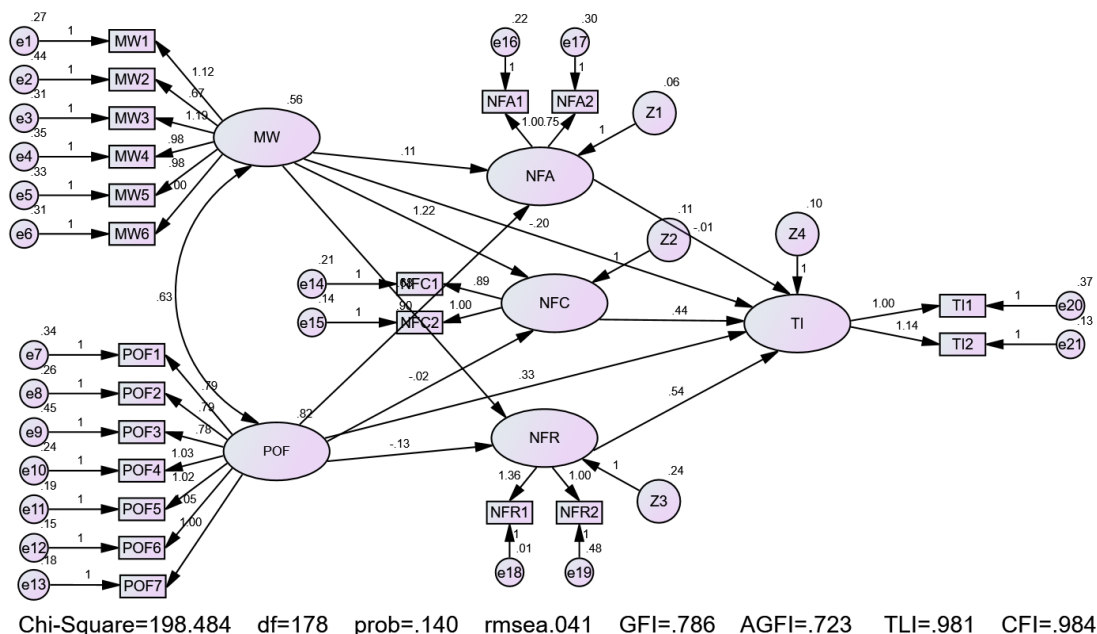
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness* nilai terbesar +/-2,58. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal, jika nilai *critical ratio skewness value* di bawah harga mutlak +/- 2,58 (Ghozali, 2011). Hasil uji normalitas menunjukkan data tidak normal, karena memiliki c.r. multivariate sebesar 12,657 > 2,58 (lampiran 1). Maka dilanjutkan evaluasi atas outlier.

Evaluasi *Multivariate Outliers* dapat diamati pada output dari program AMOS berdasarkan jarak Mahalanobis, bila terdapat *Mahalanobis d-Squared* lebih besar dari nilai *Chi-Square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel (penelitian ini terdapat 21 item kuesioner), dan pada tingkat signifikansinya 0,05, maka data tersebut menunjukkan adanya *Multivariate Outliers* $X^2_{(38;0,05)} = 53,38$.

Berdasarkan tabel (lampiran 2) diketahui tidak terdapat data observasi yang memiliki nilai *Mahalanobis d-Squared* yang lebih besar dari $X^2_{(38;0,05)} = 53,38$, maka dapat dikatakan data dalam penelitian ini tidak mengandung *data outliers*.

4.2.3. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

4.2.3.1. Analisis Model Struktural (Structural Model Analysis)



Tabel 4.2. Uji *Goodness of Fit*

Indikator	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Chi-Square	Mendekati nol (sekecil mungkin)	198,484	Fit
Probability	>0,05	0,140	Fit
CMIN/DF	< 2,00	1,115	Fit
RMSEA	< 0,08	0,041	Fit
TLI	>0,95	0,981	Fit
CFI	>0,95	0,984	Fit
GFI	>0,90	0,786	Tidak Fit
AGFI	>0,90	0,723	Tidak Fit
NFI	>0,90	0,869	Tidak Fit

Sumber: data primer

4.2.4. Uji Hipotesis

Berdasarkan evaluasi bobot regresi (*regression weight*) (lampiran 4), hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Pengaruh (<i>Effect Coefficient</i>)	t-value	Probability	Keterangan
H ₁ : <i>Mental workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,078	-0,394	0,694	H ₁ : ditolak
H ₂ : P-O fit berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	0,353	0,670	0,503	H ₂ : ditolak
H ₃ : <i>Mental workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>need for autonomy frustration</i>	0,091	0,380	0,704	H ₃ : ditolak
H ₄ : <i>Mental workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>need for competence frustration</i>	0,955	3,194	0,001	H ₄ : diterima
H ₅ : <i>Mental workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>need for relatedness frustration</i> .	0,803	1,972	0,049	H ₅ : diterima
H ₆ : P-O fit berpengaruh negatif terhadap <i>need for autonomy frustration</i> .	0,880	3,618	0,000	H ₆ : ditolak
H ₇ : P-O fit berpengaruh negatif terhadap <i>need for competence frustration</i> .	-0,017	-0,060	0,952	H ₇ : ditolak
H ₈ : P-O fit berpengaruh negatif terhadap <i>need for relatedness frustration</i> .	-0,188	-0,487	0,626	H ₈ : ditolak
H ₉ : <i>Need for autonomy frustration</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .	-0,014	-0,0209	0,977	H ₉ : ditolak
H ₁₀ : <i>Need for competence frustration</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .	0,495	1,503	0,033	H ₁₀ : diterima
H ₁₁ : <i>Need for relatedness frustration</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	0,403	3,892	0,000	H ₁₁ : diterima

Sumber: data primer

Dari tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *mental workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena nilai probabilitas $\geq 0,05$. H₁ ditolak.
2. Variabel *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena nilai probabilitas $\geq 0,05$. H₂ ditolak.

3. Variabel *mental workload* tidak berpengaruh terhadap *need for autonomy frustration*, karena nilai probabilitas $\geq 0,05$. H₃ ditolak.
4. Variabel *mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for competence frustration*, karena t value positif dengan nilai probabilitas $\leq 0,05$. H₄: diterima.
5. Variabel *mental workload* berpengaruh positif terhadap *need for relatedness frustration*, karena t value positif dengan nilai probabilitas $\leq 0,05$. H₅: diterima.
6. Variabel *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *need for autonomy frustration*, karena t value positif dengan nilai probabilitas $\leq 0,05$. H₆: ditolak
7. Variabel *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *need for competence frustration*, karena nilai probabilitas $\geq 0,05$. H₇: ditolak.
8. Variabel *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *need for relatedness frustration*, karena nilai probabilitas $\geq 0,05$. H₈: ditolak.
9. Variabel *need for autonomy frustration* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena nilai probabilitas $\geq 0,05$. H₉: ditolak.
10. Variabel *need for competence frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, karena t value positif dengan nilai probabilitas $\leq 0,05$. H₁₀: diterima.
11. Variabel *need for relatedness frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, karena t value positif dengan nilai probabilitas $\leq 0,05$. H₁₁: diterima.

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas, diketahui bahwa:

Need for competence frustration dan *need for relatedness frustration* sebagai *full mediation* pada pengaruh variabel *mental workload* terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya pengaruh secara langsung antara *mental workload* dengan *turnover intention*. Akan tetapi terdapat pengaruh *mental workload* terhadap *need for competence frustration* dan *need for*

relatedness frustration, serta terdapat pengaruh *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration* terhadap *turnover intention*.

4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis pengaruh determinasi dalam analisis SEM digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dapat dilihat *adjusted R square*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen (Ghozali, 2008). *Adjusted R²* sudah disesuaikan dengan derajat bebas dari masing-masing kuadrat yang tercakup di dalam perhitungan *adjusted R²*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Squared Multiple Correlation*.

Tabel 4.4. *Squared Multiple Correlation*

	Estimate
<i>Need for Relatedness Frustration</i>	.400
<i>Need for Relatedness Frustration</i>	.881
<i>Need for Relatedness Frustration</i>	.931
<i>Turnover Intention</i>	.867

Sumber: data primer

Koefisien determinasi merupakan penunjuk mengenai besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,867. Hal ini mengindikasikan bahwa 86,7% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *mental workload (MW)*, *person-organization fit (POF)*, *need for autonomy frustration (NFA)*, *need for competence frustration (NFC)*, dan *need for relatedness frustration (NFR)*. Selebihnya 13,3% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

4.3. Pembahasan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan tiga tahap yaitu (1) menentukan kategori masing-masing variabel penelitian berdasarkan skala likert dan dijelaskan berdasarkan prinsip etik keperawatan, hak dan kewajiban perawat menurut UU No 38 Tahun 2014, (2) menentukan kondisi motivasi individu (perawat) berdasarkan *organismic integration theory (OIT)*, (3) menjawab kemungkinan faktor-faktor penyebab ada atau tidaknya pengaruh antar variabel penelitian berdasarkan *organismic integration theory (OIT)*, dan (4) menentukan *need supporting* dan *basic psychological needs supporting*. Keempat tahapan ini dapat digunakan sebagai dasar penentuan kesimpulan dan saran bagi pimpinan rumah sakit khususnya pada peningkatan motivasi perawat serta saran untuk penelitian berikutnya.

4.3.1. Kategori Masing-masing Variabel Penelitian

Berdasarkan penghitungan skala likert dengan menggunakan 8 skala, kategori masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 4.5. di bawah ini.

Tabel 4.5. Kategori Skala

NO	SKALA	KATEGORI
1.	1-1,875	Amat sangat rendah
2.	1,876 - 2,751	Sangat rendah
3.	2,752 - 3,627	Rendah
4.	3,628 - 4,503	Agak rendah
5.	4,504 - 5,379	Agak tinggi
6.	5,38 - 6,255	Tinggi
7.	6,256 - 7,131	Sangat tinggi
8.	7,132 – 8	Amat sangat tinggi

Sumber: Sturgess

Skala likert digunakan sebagai dasar penentuan kategori masing-masing variabel, kemudian dijelaskan berdasarkan prinsip etik keperawatan (UU No 38 Tahun 2014), hak dan kewajiban perawat (UU No 38 Tahun 2014).

4.3.1.1. *Mental Workload*

Mental workload terdiri 6 indikator, skala dan kategori masing-masing indikator ditunjukkan pada tabel 4.6. di bawah ini.

Tabel 4.6. *Mental Workload*, Skala, Kategori

No	Indikator Mental Workload	Skala	Kategori
1.	Target waktu	3,97	Agak rendah
2.	Volume pekerjaan	3,68	Agak rendah
3.	Tingkat konsentrasi	4,01	Agak rendah
4.	Tingkat kelelahan	3,52	Rendah
5.	Tingkat kecemasan	3,63	Agak rendah
6.	Tingkat emosi	3,82	Agak rendah
7.	Mental workload	3,77	Agak rendah

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui bahwa dari keenam indikator *mental workload* pada perawat rumah sakit tipe C di DIY, terdapat 5 indikator berkategori agak rendah, hanya 1 yakni tingkat kelelahan kategori rendah. perawat rumah sakit di DIY. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa perawat rumah sakit DIY cenderung menghadapi tantangan dimana dalam satu waktu perawat perlu menyelesaikan beberapa tugas, perlu konsentrasi yang tinggi dalam penyelesaian tugas, serta merasa cemas, kuatir atau rasa tertekan.

Berikutnya dapat dijelaskan lebih lengkap berdasarkan UU No 38 Tahun 2014 tentang prinsip-prinsip etik keperawatan, hak dan kewajiban perawat. *Mental workload* kategori agak rendah menunjukkan indikasi bahwa di tengah situasi tidak menentu pandemic covid-19 ini, perawat menghadapi tantangan dalam upaya menerapkan:

Pertama, prinsip etik keperawatan khususnya akuntabilitas (*accountability*) yaitu tindakan keperawatan sesuai standard/ SOP,

Kedua, melaksanakan kewajiban perawat dalam hal: (1) perawat wajib mengutamakan perlindungan dan keselamatan pasien dalam melaksanakan tugas keperawatan, dan (2) perawat perawat wajib melaksanakan tugasnya bagi individu, keluarga, masyarakat, dan

dilandasi rasa tulus ikhlas sesuai martabat dan tradisi luhur keperawatan (UU No 38 Tahun 2014 pasal 36).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah yaitu di tengah pandemi covid-19 perlu konsentrasi kerja, kelelahan dan rasa khawatir tertular meningkat. Hal ini disebabkan rasio jumlah perawat dengan jumlah pasien yang semakin rendah, dan perawat perlu mengenakan alat pelindung diri yang berlapis-lapis. Hal ini didukung oleh Fitriana Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja, dan menikah yang mengemukakan bahwa walaupun diberi waktu libur, perawat merasa kelelahan dan khawatir.

Akan tetapi informasi di atas tidak didukung dengan temuan Nashwan et al. (2020) dimana sebelum terjadi situasi pandemi covid-19, tingkat stress para perawat berada pada kategori sedang (25,6%), pada saat pandemi covid-19 tingkat stress perawat pada kategori sedang (31,3%) dan berat (33,2%). Studi pada 512 perawat di Qatar, usia 31-40 tahun 61,5%, wanita 67,6%, menikah kurang dari 5 tahun. Shoja et al. (2020) juga mengemukakan bahwa perawat cenderung menghadapi beban kerja mental yang tinggi (*high workload*), dengan sampel 495 *medical staff* di Iran.

Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (2020) mengemukakan bahwa di Indonesia tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat sekitar 83 persen, mengalami keletihan emosi derajat sedang dan berat sekitar 41 persen, mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat sekitar 22 persen, dan kurang percaya diri derajat sedang dan berat 52 persen. Demikian juga Handayani et al. (2020), berdasarkan informasi dari berbagai teori (*literature review*) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan beresiko mengalami peningkatan beban psikologis (*mental workload*), karena kekhawatiran terpapar covid, terinfeksi dan menginfeksi

orang lain, mengisolasi diri dari keluarga dan orang terdekat walaupun tidak terpapar covid-19. Kekhawatiran ini cenderung meningkat karena kurangnya persediaan alat pelindung diri (APD), penggunaan APD yang kurang hati-hati, ketidakamanan APD karena meskipun perawat menggunakan APD tidak menutup kemungkinan perawat terpapar virus. Berbeda dengan Arnetz et al. (2020) juga mengemukakan bahwa lebih dari 50 persen individu (perawat) merasakan stress atau merasa *helplessness*. Bahkan dikatakan 90 persen perawat merasakan menghadapi beban kerja berat (*heavy workload*) di saat pandemi covid-19 ini (Buchan et al., 2022).

4.3.1.2. *Person-Organization Fit*

Person-Organization Fit terdiri dari 7 indikator, skala dan kategori masing-masing indikator ditunjukkan pada tabel 4.7. di bawah ini.

Tabel 4.7. *Person-Organization Fit*, Skala, dan Kategori

No	Indikator P-O Fit	Skala	Kategori
1.	Kesesuaian tata nilai	3,91	Agak rendah
2.	Tingkat pemenuhan kebutuhan	3,96	Agak rendah
3.	Perhatian organisasi	3,69	Agak rendah
4.	Perhatian pimpinan	3,99	Agak rendah
5.	Tingkat kejujuran	4,03	Agak rendah
6.	Tingkat kedisiplinan	3,99	Agak rendah
7.	Tingkat keadilan	3,94	Agak rendah
8.	P-O fit	3,93	Agak rendah

Sumber: data primer diolah.

Tingkat *person-organization fit* (P-O fit) pada perawat di rumah sakit DIY agak rendah (*low P-O fit*). Tingkat P-O fit ini menunjukkan bahwa perawat menghadapi tantangan etik yang tinggi.

Berikutnya dapat dijelaskan lebih lengkap berdasarkan UU No 38 Tahun 2014 tentang prinsip-prinsip etik keperawatan, hak dan kewajiban perawat. *Low P-O fit* menunjukkan indikasi bahwa di tengah situasi tidak menentu pandemic covid-19 ini, perawat menghadapi tantangan dalam upaya menerapkan:

Pertama, prinsip-prinsip etik keperawatan yaitu *otonomy* (menghormati hak pasien), *non maleficence* (melakukan yang terbaik bagi pasien), *justice* (bersikap adil kepada semua pasien), *veracity* (jujur kepada pasien dan keluarga), *fidelity* (selalu menepati janji kepada pasien dan keluarga), dan *confidentiality* (mampu menjaga rahasia pasien), dan *accountability* (tindakan keperawatan sesuai standard/ SOP).

Kedua, mendapatkan hak-hak perawat.

(1) Kesesuaian tata nilai, tingkat pemenuhan kebutuhan pada kategori agak rendah, perhatian organisasi, dan perhatian pimpinan kategori agak rendah. Hal ini menunjukkan adanya hak perawat kurang terpenuhi yaitu perawat berhak memperoleh lingkungan kerja yang manusiawi yang menekan serendah mungkin stres fisik serta emosi dan resiko kesehatan dan perawat berhak mendapatkan jaminan perlindungan terhadap resiko kerja yang berkaitan dengan tugasnya (UU No 38 Tahun 2014 pasal 35).

Hal ini didukung beberapa temuan yang menyatakan bahwa perawat merasa kekurangan alat pelindung diri, perasaan tidak mampu menghadapi pasien kritis, kurangnya kemajuan di bidang teknologi alat deteksi pasien yang terinfeksi virus corona, perawat merasa takut saat memasuki ruangan pasien terkena virus itu, serta perawat menghadapi moral distress karena permintaan yang tinggi, keterbatasan sumber daya, konflik hubungan interpersonal karena kelelahan, dan kebijakan organisasi yang kurang efektif (Pashar et al., 2020)

(2) Tingkat kejujuran agak rendah. Hal ini menunjukkan hak dan kewajiban perawat kurang terpenuhi yaitu (a) perawat berhak diperlakukan adil dan jujur oleh rumah sakit maupun klien/ pasien atau keluarganya (UU No 38 Tahun 2014 pasal 35), dan (b) perawat berkewajiban memberikan informasi yang lengkap, jujur, benar jelas, dan mudah

dimengerti mengenai tindakan keperawatan kepada klien, dan atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya (UU No 38 Tahun 2014 pasal 36).

Berbagai informasi di atas didukung beberapa temuan mengenai dilema etik berkaitan kejujuran, seperti (1) pasien covid memiliki penanganan yang spesifik, tanpa ditemani keluarga atau teman, maka kejujuran menjadi beban bagi perawat dan (2) pengambilan keputusan menjadi lebih kompleks bagi perawat karena perlu mempertimbangkan banyak aspek terutama kesehatan dan keamanan bagi pasien, dirinya sendiri, keluarga, teman dan lain-lain (Pashar et al., 2020).

(3) Tingkat kedisiplinan dan keadilan pada kategori agak rendah. Hal ini menunjukkan hak perawat kurang terpenuhi yaitu perawat berhak mendapatkan imbalan atas jasa profesi berdasarkan peraturan yang berlaku di rumah sakit (UU No 38 Tahun 2014 pasal 35). Hal ini didukung dengan temuan Yanti et al. (2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja sebesar 40,9 persen.

Informasi di atas sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu ketersediaan alat pelindung diri yang kurang memadai, jam kerja dikurangi sehingga berdampak pada penurunan penghasilan, walaupun beban kerja yang meningkat tidak terdapat imbalan khusus. Demikian juga pernyataan Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu alat pelindung diri yang merepotkan dan kurang memadai, dan imbalan yang ada dirasakan kurang sesuai.

4.3.1.3. *Basic Psychological Needs Frustration dan Turnover Intention*

Basic Psychological Needs Frustration terdiri dari *need for autonomy frustration*, *need for competence frustration*, dan *need for relatedness frustration*. Masing-masing dimensi

terdapat 2 indikator, skala dan kategori masing-masing indikator ditunjukkan pada tabel 4.8. di bawah ini.

Tabel 4.8. *Basic Psychological Needs* (BPN), Skala, dan Kategori

No	Indikator BPN	Skala	Kategori
1.	Tingkat kebebasan	3,95	Agak rendah
2.	Tingkat kejenuhan	3,86	Agak rendah
	<i>Need for autonomy frustration</i>	3,90	Agak rendah
3.	Tingkat kesesuaian dengan aturan	3,81	Agak rendah
4.	Tingkat ketepatan waktu	3,88	Agak rendah
	<i>Need for competence frustration</i>	3,84	Agak rendah
5.	Kebutuhan bergaul dengan teman sekerja	3,90	Agak rendah
6.	Kebutuhan bergaul dengan teman sejawat	3,78	Agak rendah
	<i>Need for relatedness frustration</i>	3,84	Agak rendah
7.	Kebutuhan Dasar Psikologis (<i>Basic Psychological Needs</i>)	3,86	Agak Rendah

Sumber: data primer diolah

Turnover intention terdapat 2 indikator, skala dan kategori masing-masing indikator ditunjukkan pada tabel 4.9. di bawah ini.

Tabel 4.9. *Turnover Intention*, Skala, dan Kategori

No	Indikator BPN	Skala	Kategori
1.	Tingkat keinginan keluar	3,46	Rendah
2.	Tingkat pencarian lowongan	3,77	Agak rendah
3.	<i>Turnover Intention</i>	3,61	Rendah

Sumber: data primer diolah

Masing-masing indikator BPN dan *turnover intention* dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, tingkat kebebasan dan tingkat kejenuhan pada kategori agak rendah. Di tengah situasi pandemic covid-19 ini, perawat rumah sakit di DIY merasa kurang memiliki kebebasan dalam menjalankan tugasnya. Kategori ini menunjukkan indikasi bahwa hak perawat kurang terpenuhi yakni berhak untuk bekerja menurut standard profesi keperawatan serta berdasarkan hak otonomi, dan perawat berhak untuk menolak keinginan pasien atau profesi lain yang bertentangan dengan peraturan perundangan dan etika profesi (UU No 38 Tahun 2014 pasal 35).

Hal ini sesuai dengan temuan Sperling (2020), sampel 231 perawat di Israel menunjukkan bahwa berbeda dengan sebelum pandemi covid, dimana perawat merasa memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan. Di saat pandemi ini, para perawat cenderung mengendalikan kebebasannya, hal ini dapat menimbulkan rasa tertekan. Disamping itu perawat juga cenderung kurang yakin bahwa mereka dapat menolak permintaan pasien. Sementara Pashar et al (2020) mengatakan bahwa meskipun saat ini termasuk kondisi darurat, perawat tidak memiliki kebebasan dalam melakukan terapi, karena mereka harus meminta pendapat pasien.

Kedua, tingkat kesesuaian dengan aturan dan tingkat ketepatan waktu pada kategori agak rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kewajiban perawat kurang efektif yaitu perawat wajib mengutamakan perlindungan dan keselamatan pasien dalam melaksanakan tugas keperawatan (UU No 38 Tahun 2014 pasal 36).

Terdapat beberapa temuan yang mendukung hasil studi ini, yakni (1) Perawat merasa kurang berpengalaman dalam penanganan layanan pada pasien covid dan pengobatan khusus untuk pasien covid belum ditemukan (Pashar et al., 2020), (2) Perawat memerlukan energy ekstra apabila pasien tidak bersedia dikarantina atau tidak bersedia diberi layanan khusus karena kurangnya pengetahuan tentang covid-19. Studi pada perawat di Wuhan Jinyitan Hospital (Chen et al., 2020), dan (3) Pengambilan keputusan menjadi lebih kompleks bagi perawat karena perlu mempertimbangkan banyak aspek terutama kesehatan dan keamanan bagi pasien, dirinya sendiri, keluarga, teman dan lain-lain (Wright et al., 2020).

Ketiga, tingkat kebutuhan bergaul dengan teman sejawat dan teman sekerja pada kategori agak rendah. Hal ini juga menunjukkan bahwa hak perawat kurang terpenuhi yaitu perawat berhak memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya (UU No 38 Tahun 2014 pasal 35). Perawat rumah sakit di DIY, di tengah situasi pandemi covid-19 ini

cenderung merasa kecewa karena kesulitan bertemu dengan keluarga, teman sejawat, dan teman sekerja. Bahkan masyarakat sering melakukan tindakan menolak keberadaan perawat di lingkungan tempat tinggalnya, karena takut tertular.

Terdapat beberapa temuan yang mendukung hasil studi ini, seperti (1) Perawat di Bangka Belitung merasa khawatir menularkan virus covid-19 kepada keluarga dan teman (Maryani, 2020), (2) Masyarakat India cenderung beranggapan bahwa perawat memiliki kemungkinan tinggi menularkan covid-19 (Dzulfaroh, 2020), dan (3) Hasil identifikasi 14 studi menemukan bahwa perawat menghadapi moral distress konflik hubungan interpersonal karena kelelahan (Aydogdu, 2022).

Berbagai informasi di atas, sesuai dengan pernyataan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu terdapat kebebasan tapi tetap ada rasa tertekan karena rasa khawatir yang meningkat. Pelatihan tidak dilakukan seperti biasanya secara offline, tetapi dilakukan secara virtual. Pertemuan dengan teman, keluarga dan lain-lain dilakukan secara virtual. Hal ini secara otomatis dirasakan kurang memuaskan. Akan tetapi hal ini tidak dirasakan terlalu berat, karena dedikasi sebagai perawat. Demikian juga pernyataan Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, 16 tahun bekerja dan menikah, yakni berbagai aktivitas terasa kurang memuaskan karena dilakukan secara virtual, tetapi hal ini tidak dirasakan sangat berat, karena sebagai perawat merasa sudah menjadi tanggung jawabnya.

Keempat, tingkat keinginan keluar dan tingkat pencarian lowongan pekerjaan pada kategori rendah. Kondisi ini jauh berbeda dengan berbagai negara di dunia, dimana mereka menghadapi *nurse turnover rate* yang tinggi, seperti Germany sekitar 20,3%, dan USA 11 %, dengan *nurse turnover intention rate* sekitar 20%. Demikian juga beberapa negara di Asia menunjukkan *nurse turnover rate* yang tinggi, seperti Japan 21,3% (Buchan et al., 2022b), China

20,2% (Jiang & Tang, 2019), dan Korea Selatan 12,8% (An et al., 2022). Davis (2021) juga menyatakan bahwa *millennial nurse turnover rate* di USA sekitar 30% dengan sampel 100.000 perawat. Temuan Reynolds (2021) menunjukkan *millennial turnover rate* 30% dengan sampel perawat (*registered nurse*) berusia kurang dari 35 tahun dan bekerja kurang dari 1 tahun.

Akan tetapi *low turnover intention* ini sesuai dengan pernyataan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu di tengah situasi tidak menentu ini perawat cenderung berupaya meningkatkan dedikasinya, karena mereka merasa pelayanan kesehatan sudah menjadi tanggung jawabnya. Demikian juga Fitriani Dwiastuti mengungkapkan bahwa dirinya tetap berusaha semaksimal mungkin, karena berbagai hal yang kurang menyenangkan, meningkatkan rasa tertekan ini sudah menjadi tanggung jawabnya. Adapun tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yaitu tanggung jawab terhadap Tuhan (*responsibility to God*), tanggung jawab terhadap klien dan masyarakat (*responsibility to client and society*), tanggung jawab terhadap rekan sejawat dan atasan (*responsibility to colleague and supervisor*), tanggung jawab terhadap tugas, tanggung jawab terhadap profesi, dan tanggung jawab terhadap negara (UU No 38 Tahun 2014).

4.3.1.3. Hubungan Indikator dengan Variabel Penelitian

Urutan keeratan hubungan antara indikator dengan variabel penelitian ditunjukkan melalui nilai *loading factor*, dapat dilihat pada tabel 4.10. di bawah ini:

Tabel 4.10. Urutan Indikator

No	Variabel Penelitian	Urutan Indikator
1.	<i>Mental Wokload</i>	target waktu (0,849), tingkat konsentrasi (0,846), tingkat emosi (0,802), tingkat kecemasan (0,787), tingkat kelelahan (0,776), dan volume pekerjaan (0,602).
2.	<i>Person-Organization Fit</i>	tingkat kedisiplinan (0,927), tingkat kejujuran (0,905), tingkat keadilan (0,904), perhatian pimpinan (0,883), tingkat pemenuhan kebutuhan (0,817),

		tingkat kesesuaian tata nilai (0,775), dan tingkat perhatian organisasi (0,728).
3.	<i>Need for autonomy frustration</i>	tingkat kebebasan (0,894) dan tingkat kejenuhan (0,784)
4.	<i>Need for competence frustration</i>	tingkat kesesuaian dengan aturan (0,932) dan tingkat ketepatan waktu (0,879)
5.	<i>Need for relatedness frustration</i>	tingkat kebutuhan bergaul dengan teman sekerja (0,997) dan teman sejawat (0,675).
6.	<i>Turnover Intention</i>	Tingkat pencarian lowongan pekerjaan (0,938) dan tingkat keinginan keluar (0,813).

4.3.2. Kondisi Motivasi Individu

Setelah dilakukan penentuan kategori pada kebutuhan dasar psikologis, tahap selanjutnya dilakukan penentuan tipe motivasi individu berdasarkan *Organismic Integration Theory* (OIT).

4.3.2.1. *Organismic integration theory* (OIT)

Organismic integration theory (OIT), OIT ini menekankan pentingnya motivasi ekstrinsik, dan menjawab “why” temuan studi. Inti dari OIT adalah internalisasi yang dilakukan berdasarkan *satisfaction of basic psychological needs*. OIT membagi tipe motivasi menjadi 6 yaitu *amotivation*, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. OIT membagi motivasi ekstrinsik menjadi 4 tipe yakni *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation* (Ryan & Deci, 2017; Legault, 2017).

Menurut Ryan & Deci (2017), *amotivation* adalah individu memiliki motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik yang rendah. Terdapat tiga tipe dalam *amotivation*: (1) Individu tidak bereaksi, karena berpersepsi bahwa dirinya tidak mampu mengendalikan dampak dari tugas atau suatu aktivitas (*helplessness*), atau individu merasa tidak mampu secara efektif melaksanakan tugas atau suatu aktivitas. Dengan kata lain *amotivation* terjadi karena individu merasa *lack of competence*, (2) Individu merasa tidak tertarik, tidak berkaitan atau tidak bernilai, khususnya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhannya. Dengan kata lain, *amotivation* terjadi karena individu merasa terlalu percaya diri atau memiliki kemampuan lebih (*high competence*) untuk melakukan

aktivitas tersebut, dan (3) Individu cenderung melawan dan melakukan perilaku menyimpang (*defiance*). Dengan kata lain, *amotivation* karena tidak terpenuhi *need for autonomy* dan *need for relatedness*.

Menurut Deci & Ryan (2008), motivasi intrinsik merupakan motivasi dalam diri individu tanpa internalisasi, seperti *enjoy, engagement, etc.* Sementara motivasi ekstrinsik merupakan motivasi individu atau individu bergerak disebabkan oleh pengaruh dari luar diri individu, dibagi menjadi 4 tipe berdasarkan internalisasi melalui kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis. Keempat tipe tersebut dijelaskan sebagai berikut. Pertama, *external regulation*, tipe ini belum terjadi internalisasi, individu melakukan aktivitas dengan tujuan menghindari hukuman, mendapatkan penghargaan, dan lain-lain. Kedua, *introjected regulation*, ini terjadi *partially internalization (partially controlled motivation)*, dimana individu melakukan aktivitas dengan tujuan menghindari rasa malu, menghindari kehilangan harga diri, dll. Ketiga, *identified regulation*, ini terjadi *partially internalization (partially autonomous motivation)*, dimana individu melakukan sesuatu dengan tujuan meningkatkan rasa bangga, rasa bermanfaat, rasa penting dll. Keempat, *integrated regulation*, ini terjadi *full integration*, dimana individu merasa ada kesamaan tata nilai dalam pelaksanaan aktivitasnya.

External regulation dan *introjected regulation* ini memiliki *low motivation quality*, dan *controlled motivation*. *Identified regulation* dan *integrated regulation* memiliki *high motivation quality*, dan *autonomous motivation*. Semakin mendekati motivasi intrinsik, maka individu diasumsikan semakin mampu menjadi dirinya sendiri (*self-determined*).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa para perawat di rumah sakit DIY berada pada tipe motivasi ekstrinsik *identified regulation* yaitu para perawat merasa bermanfaat, berupaya menjaga bahkan meningkatkan dedikasinya sebagai perawat, dan merasa sangat

dibutuhkan di tengah situasi pandemic covid-19 dimana aspek kesehatan sebagai faktor paling esensial. Hal ini mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa walaupun *mental workload* berkategori agak rendah, Frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*) agak rendah, tetapi *turnover intention* berkategori rendah.

4.3.3. Pengaruh antar Variabel Penelitian

Pada tahap ketiga dilakukan pembahasan pengaruh antar variabel-variabel penelitian.

1. Pengaruh Beban Kerja Mental (*Mental Workload*) terhadap Keinginan Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intention*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *mental workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (H_1 ditolak). Tiada adanya pengaruh antara kedua variabel ini berarti menolak temuan-temuan sebelumnya. Suarhana & Riana (2016), Xiaoming et al. (2014) menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga menolak temuan-temuan sebelumnya di tengah situasi pandemi covid-19, dimana diperkirakan semakin kuat terjadi pengaruh positif antar kedua variabel tersebut. Dwiniyanti et al. (2020); Prastyo and Indriani (2022) menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Labrague & Santos (2020) mengatakan bahwa peningkatan kekhawatiran terhadap covid -19 menurunkan kepuasan kerja, tetapi meningkatkan *organizational and professional turnover intention*.

Akan tetapi tidak adanya pengaruh antara kedua variabel ini didukung oleh beberapa temuan sebelumnya. Pertama, Labrague & Santos (2021) menginvestigasi 261 *frontline nurses* di Philipina, mengemukakan bahwa dukungan pimpinan dan dukungan sosial dapat menurunkan beban kerja yang dirasakan perawat dan keinginan meninggalkan organisasi. Kedua, Sperling (2021) menginvestigasi 231 registered and intern nurses di Israel, mengatakan bahwa stress yang

tinggi, persepsi terhadap resiko yang tinggi, rendahnya perlindungan kerja yang dirasakan tidak menimbulkan keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*), karena adanya komitmen yang kuat dari perawat (*nurse commitment*) dalam melayani pasien. Ketiga, Sperling (2021) juga menyatakan bahwa perawat memiliki dedikasi yang kuat (*strong dedicaton*), hal ini dibuktikan dengan perawat berusaha mengendalikan keinginan bertemu keluarga, menggunakan APD yang penuh tantangan, dan bekerja lebih keras dari sebelum pandemic.

Berbagai temuan di atas, sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu keinginan keluar dari organisasi ada tapi tidak tinggi, karena sudah merasa bahwa beban kerja mental (*mental workload*) yang semakin berat merupakan bagian dari tanggungjawab perawat. Berbagai multi peran yang ada berusaha dikelola sebaik mungkin. Hal ini didukung oleh Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yang mengatakan bahwa sebagai perawat merasa bahwa beban kerja yang ada sudah seharusnya dihadapi, karena merupakan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, yang membedakan dengan berbagai hasil riset di atas, penelitian ini fokus pada peran teori kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs theory/ BPNT*) sebagai mediator (variabel intervening), dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *mental workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi dimediasi secara penuh (*fully mediated*) oleh variabel kebutuhan kompetensi (*need for competence*) dan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain (*need for relatedness*), sedangkan kebutuhan kebebasan (*need for autonomy*) kurang menjadi perhatian bagi para perawat. Dengan demikian dapat dikatakan, walaupun merasakan *mental workload* seperti *time load*, *work effort load*, dan *psychological stress load*, hal ini tidak menjadikan individu (perawat) berkeinginan meninggalkan organisasi. Akan tetapi apabila mereka

merasa tidak memiliki kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif atau merasa kurang merasakan kasih sayang, kurang bergaul, dan lain-lain, maka para perawat berkeinginan kuat meninggalkan organisasi (*high turnover intention*).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yakni perawat mesti diberi pelatihan, karena jika dirinya merasa tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih baik keluar dari tempat kerja. Pipit juga menambahkan bahwa dirinya senantiasa menjaga komunikasi dengan keluarga, teman sekerja, apalagi dengan pasien, disamping sebagai tanggung jawabnya juga untuk mengurangi kejenuhan dan rasa khawatir di tengah pandemic covid-19.

Demikian juga Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, mengemukakan bahwa pelatihan dilakukan secara online, dan karena anaknya masih kecil dirinya mesti meluangkan waktu untuk keluarganya. Demikian juga dirinya perlu komunikasi dengan teman sejawat, untuk mengurangi kejenuhan dan kekhawatiran di tengah pandemi.

2. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Keinginan Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intention*).

Hasil riset ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* (P-O fit) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (H₂ ditolak). Hal ini berarti menolak temuan-temuan riset sebelumnya. *Person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Badloo et al., 2020; Amarneh et al., 2021; Sharma, 2021; & Wei et al., 2021)

Faktor penyebab tidak adanya pengaruh kedua variabel ini dapat dijawab dengan menggunakan salah satu teori mini dari SDT yaitu *organismic integration theory* (OIT). Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan bahwa *P-O fit* berkategori rendah (*low P-O fit*) dan *turnover*

intention juga berkategori rendah. *Low P-O fit* memiliki kecenderungan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh Williamson & Perumal (2021) menginvestigasi 40 karyawan pada beberapa organisasi di Afrika Selatan, menemukan bahwa *misfit* cenderung menimbulkan reaksi negatif. Akan tetapi rendahnya *turnover intention* menunjukkan indikasi individu (para perawat) melakukan internalisasi.

Berdasarkan OIT, internalisasi terjadi melalui terbangunnya pemenuhan (kepuasan) pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*). Akan tetapi mengingat kondisi pandemic covid-19, maka kemungkinan besar internalisasi dilakukan para perawat dengan cara penyesuaian dengan tata nilai diri masing-masing perawat. Maka dari itu dapat diprediksi bahwa perawat pada kondisi motivasi ekstrinsik *identified regulation* yaitu perawat merasa bermanfaat, merasa berperan penting karena sangat dibutuhkan saat situasi tidak menentu ini.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yakni di tengah pandemic covid-19, ketersediaan alat pelindung diri terbatas, gaji dikurangi, dan sangat tidak seimbang antara imbalan dengan beban tugas. Akan tetapi berbagai permasalahan yang ada, dirasakan sebagai tanggung jawabnya. Demikian juga Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, mengemukakan bahwa alat pelindung diri membuat kurang nyaman, tingkat kekawatiran meningkat, dan tidak ada tambahan imbalan. Akan tetapi situasi seperti ini tidak menjadi masalah bagi dirinya.

3. Pengaruh *Mental Workload* terhadap *Need for Autonomy Frustration*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *mental workload* tidak berpengaruh terhadap frustrasi pada kebutuhan kebebasan (*need for autonomy frustration*) (H₃ ditolak). Temuan ini menolak hasil-hasil riset sebelumnya. *Mental workload* memiliki kecenderungan yang kuat

meningkatkan rasa frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (Levine et al., 2022; Vansteenkiste et al., 2020; Warburton et al., 2019; Ryan & Deci, 2017; Van den Broeck et al., 2016; dan Olafsen et al., 2017). Disamping itu berdasarkan tabel 4.8. menunjukkan *need for autonomy frustration* berkategori agak rendah, maka dapat dikatakan bahwa para perawat merasa kurang terpenuhi kebutuhan kebebasannya, tetapi tidak disebabkan oleh *mental workload*.

Mengingat berbagai informasi di atas, tidak adanya pengaruh antar kedua variabel ini menunjukkan indikasi bahwa individu (para perawat) melakukan internalisasi. Berdasarkan OIT, internalisasi terjadi melalui terbangunnya pemenuhan (kepuasan) pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*). Akan tetapi mengingat kondisi pandemic covid-19, maka kemungkinan besar internalisasi dilakukan para perawat dengan cara penyesuaian dengan tata nilai diri masing-masing perawat. Maka dari itu dapat diprediksi bahwa perawat pada kondisi motivasi ekstrinsik *identified regulation* yaitu perawat merasa bermanfaat, merasa berperan penting karena sangat dibutuhkan saat situasi tidak menentu ini.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yakni di tengah pandemic covid-19, peningkatan beban kerja karena peningkatan jumlah pasien, jumlah perawat tidak seimbang dengan jumlah pasien, peningkatan kekhawatiran, kejenuhan, penurunan rasa kebebasan dalam merawat pasien, penurunan kebebasan dalam berinteraksi dengan orang lain, tidak dirasakan sebagai tekanan bagi perawat, karena semua permasalahan tersebut sebagai tanggung jawabnya. Demikian juga Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, mengemukakan bahwa peningkatan jumlah pasien, peningkatan konsentrasi dalam melayani pasien, peningkatan rasa khawatir, galau, dan lain-lain, tidak meningkatkan rasa kecewa karena kurangnya terpenuhinya rasa kebebasan.

4. Pengaruh *Mental Workload* terhadap *Need for Competence Frustration* dan *Need for Relatedness Frustration*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mental (*mental workload*) berpengaruh positif terhadap frustrasi pada kebutuhan kompetensi (*need for competence frustration*) dan frustrasi pada kebutuhan berinteraksi dengan orang lain (H₄ diterima dan H₅ diterima). Hal ini mendukung temuan sebelumnya. Deci et al. (2017) mengemukakan bahwa berdasarkan kajian berbagai teori menunjukkan sikap negatif cenderung menimbulkan frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis. Vansteenkiste et al. (2020) mengemukakan bahwa sikap negatif sebagai prediktor frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis yang digambarkan pada *overview of the five reviewed themes related to basic psychological needs theory*.

Disamping itu di tengah situasi pandemi covid-19 saat ini, hubungan kedua variabel tersebut diprediksi semakin kuat. Harif Fadhilah, Ketua Umum DPP Persatuan Perawat Nasional Indonesia mengemukakan bahwa saat ini terjadi krisis tenaga perawat (Riana, 2021). Situasi seperti ini cenderung meningkatkan *mental workload* para perawat. Disamping itu adanya ketidakjelasan obat yang bisa menyembuhkan bagi pasien, kekhawatiran tertular, dan lain-lain dapat meningkatkan rasa frustrasi pada kompetensi (*need for competence frustration*) pada para perawat.

Mental workload berpengaruh positif terhadap *need for competence frustration*, hal studi ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu di tengah pandemic covid-19, peningkatan *time load* karena jumlah pasien yang terus meningkat dan tidak seimbang dengan jumlah perawat, peningkatan *work effort load* karena penggunaan alat pelindung diri dan obat penyembuh yang belum jelas,

peningkatan *psychological stress load* karena takut tertular, dirasakan akan meningkatkan rasa kecewa karena ilmu keperawatan yang selama ini dipelajari seperti tidak berarti.

Demikian juga Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, mengemukakan bahwa dirinya merasakan peningkatan jumlah pasien tidak seimbang dengan jumlah perawat, peningkatan konsentrasi dalam melayani pasien karena penggunaan alat pelindung diri, peningkatan rasa khawatir, galau, dan lain-lain. Hal ini jika berkepanjangan diprediksi meningkatkan rasa kecewa karena ilmu keperawatan yang selama ini dipelajari terasa kurang bermanfaat.

Mental workload berpengaruh positif terhadap *need for relatedness frustration*, hasil studi ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati, perawat Rumah Sakit Happy Land, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, yaitu di tengah pandemic covid-19, perhatian perawat hanya fokus pada pasien, karena jumlah pasien yang terus meningkat dan tidak seimbang dengan jumlah perawat, penggunaan alat pelindung diri yang berlapis-lapis, serta kekhawatiran penularan, dirasakan sebagai peningkatan beban kerja. Di sisi lain para perawat perlu pulang ke rumah, kekhawatiran penularan pada keluarga. Kehadiran dirinya mengkhawatirkan tetangga dan pihak-pihak terkait lainnya.

Demikian juga Fitriani Dwiastuti, perawat Rumah Sakit Permata Bunda, usia 39 tahun, 16 tahun bekerja dan menikah, mengemukakan bahwa merasa ada kejenuhan, kekhawatiran penularan berkepanjangan, sangat dirasakan berat bagi dirinya karena dirinya mesti bertemu keluarga, menghadapi penolakan tetangga, dan pihak-pihak terkait lainnya.

5. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Need for Autonomy Frustration*.

Hasil studi ini menunjukkan P-O fit berpengaruh positif terhadap *need for autonomy frustration* (H_6 ditolak). Hal ini berarti menolak temuan-temuan sebelumnya. P-O fit berpengaruh

negatif terhadap frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs frustration*) (Deci et al, 2017; Warburton et al., 2019).

Faktor penyebab adanya pengaruh positif kedua variabel ini dapat dijawab dengan menggunakan salah satu teori mini dari SDT yaitu *organismic integration theory* (OIT). Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan bahwa P-O fit berada pada kategori agak rendah (*low PO fit*). *Low P-O fit* berarti ketidaksesuaian antara tata nilai individu dengan tata nilai organisasi. *Low P-O fit (misfit)* cenderung berpengaruh positif terhadap *need for autonomy frustration*. Hal ini didukung oleh Mohamad et al. (2022), berdasarkan studi dari berbagai teori (*literature review*) menunjukkan bahwa *misfit* cenderung menimbulkan perilaku negatif. Harold et al. (2016) mengemukakan bahwa *misfit* berpengaruh kuat terhadap perilaku kontraproduktif, dengan sampel 669 karyawan perusahaan dari berbagai negara, rata-rata berusia 36,85, dan mayoritas wanita yakni 65,3%. Negara-negara tersebut adalah: Caucasian 69,3%, African-American 9,4%, Asian 12,6%, negara yang lain 5% (Harold et al., 2016). Williamson & Perumal (2021) menemukan bahwa *misfit* cenderung menimbulkan reaksi negatif, dengan sampel 40 karyawan di Afrika Selatan. Milliman (2021) mengemukakan bahwa pada awalnya terjadi *low fit*, kemudian *absence of fit* atau *misfit*, keduanya memberikan dampak yang sama. Milliman (2021) juga menambahkan *person-environment misfit* (P-E fit) dimana P-O fit merupakan salah satu dimensi dari P-E fit berpengaruh positif terhadap kesehatan negatif dan perilaku negatif.

Berdasarkan uraian di atas terindikasi bahwa hubungan P-O fit dengan *need for autonomy frustration* berbentuk kurva parabola tertutup atau terbuka ke bawah, dimana P-O fit dan *need for autonomy frustration* sebagai sumbu horisontal dan sumbu vertikal. *Low P-O fit/ misfit* berada pada kurva gradien miring ke kanan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati dan Fitriana Dwiastuti, perawat Happy Land dan Permata Bunda, dimana pada intinya para perawat merasa

tertekan dengan semakin banyaknya pasien, selanjutnya jumlah pasien jauh lebih banyak daripada dengan jumlah perawat (tidak seimbang), harus menjaga jarak dengan pasien, dan khawatir tertular.

6. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Need for Competence Frustration* dan *Need for Relatedness Frustration*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa P-O fit tidak berpengaruh terhadap *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration* (H_7 ditolak dan H_8 ditolak). Hal ini berarti menolak temuan-temuan sebelumnya. P-O fit cenderung berpengaruh negatif terhadap rasa kecewa, stress, depresi, dan aspek kesehatan negatif lainnya (Harold, et al., 2016). Lingkungan kerja yang mendukung (*need supporting*) dapat menurunkan aspek kesehatan negatif bagi individu (*ill-being*) (Vansteenkiste et al., 2020; Olafsen & Deci, 2020; Warburton et al., 2019; Olafsen et al., 2017; Deci et al., 2017).

Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan bahwa P-O fit berada pada kategori agak rendah (*low PO fit*). *Low P-O fit* berarti ketidaksesuaian antara tata nilai individu dengan tata nilai organisasi. *Low P-O fit (misfit)* cenderung berpengaruh positif terhadap *need for competence frustration*. Hal ini didukung oleh Mohamad et al. (2022), berdasarkan studi dari berbagai teori (*literature review*) menunjukkan bahwa *misfit* cenderung menimbulkan perilaku negatif. Harold et al. (2016) mengemukakan bahwa *misfit* berpengaruh kuat terhadap perilaku kontraproduktif, dengan sampel 669 karyawan perusahaan dari berbagai negara, rata-rata berusia 36,85, dan mayoritas wanita yakni 65,3%. Negara-negara tersebut adalah: Caucasian 69,3%, African-American 9,4%, Asian 12,6%, negara yang lain 5% (Harold et al., 2016). Williamson & Perumal (2021) menemukan bahwa *misfit* cenderung menimbulkan reaksi negatif, dengan sampel 40 karyawan di Afrika Selatan. Milliman (2021) mengemukakan bahwa pada awalnya terjadi *low fit*, kemudian *absence*

of fit atau *misfit*, keduanya memberikan dampak yang sama. Milliman (2021) juga menambahkan *person-environment misfit* (P-E fit) dimana P-O fit merupakan salah satu dimensi dari P-E fit berpengaruh positif terhadap kesehatan negatif dan perilaku negatif. Akan tetapi tidak adanya pengaruh kedua variabel ini menunjukkan indikasi individu (para perawat) melakukan internalisasi.

Faktor penyebab tidak adanya pengaruh kedua variabel ini dapat dijawab dengan menggunakan salah satu teori mini dari SDT yaitu *organismic integration theory* (OIT). Berdasarkan OIT, internalisasi terjadi melalui terbangunnya pemenuhan (kepuasan) pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*). Akan tetapi mengingat kondisi pandemic covid-19, maka kemungkinan besar internalisasi dilakukan para perawat dengan cara penyesuaian dengan tata nilai diri masing-masing perawat. Maka dari itu dapat diprediksi bahwa perawat pada kondisi motivasi ekstrinsik *identified regulation* yaitu perawat merasa bermanfaat, merasa berperan penting karena sangat dibutuhkan saat situasi tidak menentu ini.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati dan Fitriana Dwiastuti, perawat Happy Land dan Permata Bunda, dimana pada intinya para perawat cenderung senantiasa merasa bertanggung jawab terhadap kondisi pasien, dan pihak-pihak terkait lainnya. Kedua perawat tersebut juga menambahkan bahwa walaupun banyak terjadi ketidaknyamanan di banyak aspek, hal ini harus dihadapi, karena merupakan konsekuensi sebagai perawat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *identified regulation* dapat memoderasi/ memperkuat P-O fit dan memperlemah frustrasi, bahkan perawat tidak memikirkan kondisi kedua variabel tersebut.

7. Pengaruh *Need for Aautonomy Frustration* terhadap *Turnover Iintention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *need for autonomy frustration* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (H_{10} ditolak). Hal ini berarti menolak temuan-temuan sebelumnya.

Rasa kecewa (*ill-being*) akan menimbulkan perilaku negatif (Olafsen & Deci, 2020; Vansteenkiste et al., 2020; Sireno et al., 2020; Rouse et al., 2019; Warburton et al., 2019). Disamping itu berdasarkan tabel 4.8. dan tabel 4.9. menunjukkan *need for autonomy frustration* kategori agak rendah, tetapi *turnover intention* berkategori rendah, maka tidak adanya pengaruh antar kedua variabel ini menunjukkan indikasi bahwa individu (para perawat) melakukan internalisasi.

Berdasarkan OIT, internalisasi terjadi melalui terbangunnya pemenuhan (kepuasan) pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*). Akan tetapi mengingat kondisi pandemic covid-19, maka kemungkinan besar internalisasi dilakukan para perawat dengan cara penyesuaian dengan tata nilai diri masing-masing perawat. Maka dari itu dapat diprediksi bahwa perawat pada kondisi motivasi ekstrinsik *identified regulation*. Pada tipe motivasi ekstrinsik ini para perawat merasa kurang mendapatkan kebebasan, tapi hal ini tidak memberikan dampak keinginan meninggalkan tempat kerja. Perawat merasa sebagai garda terdepan di tengah situasi tidak menentu, merasa dibutuhkan, merasa berperan sangat penting, merasa sangat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri, pasien, maupun masyarakat. Hal ini menunjukkan indikasi *need for autonomy frustration* yang ada pada perawat masih bisa ditoleransi.

Hal ini didukung pernyataan Pipit Kurniati dan Fitriana Dwiastuti, perawat Happy Land dan Permata Bunda, pada intinya mengemukakan bahwa walaupun banyak terjadi ketidaknyamanan di banyak aspek, hal ini harus dihadapi, karena merupakan konsekuensi sebagai perawat.

8. Pengaruh *Need for Competence Frustration* dan *Need for Relatedness Frustration* terhadap *Turnover Intention*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *need for competence frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H_{10} diterima dan H_{11} diterima). Hal ini mendukung temuan-

temuan sebelumnya. Levine et al. (2022) dalam studinya dengan sampel 379 mahasiswa di Canadian University, dengan ethnic European (52%), Asian (33%), African (7%), Asian (2%), Hispanic (5%), dan negara lain (1%) mengemukakan bahwa frustrasi pada kebutuhan dasar psikologis sebagai prediktor kuat terhadap perilaku negatif. Shah et al. (2022) dalam studinya dengan sampel 335 perawat berbagai rumah sakit di Pakistan menemukan bahwa frustrasi yang berat atau kelelahan mental (*emotional exhaustion*) sebagai prediktor kuat turnover intention. Rasa kecewa (*ill-being*) akan menimbulkan perilaku negatif (Olafsen & Deci, 2020; Vansteenkiste et al., 2020; Sireno et al., 2020; Rouse et al., 2019; Warburton et al., 2019). Labrague & Santos (2021) menginvestigasi 261 *frontline nurses* di Philipina menyatakan bahwa ketakutan terhadap coronavirus meningkatkan keinginan meninggalkan organisasi.

Disamping itu studi ini dilakukan di tengah situasi perubahan luar biasa karena pandemi covid-19 di rumah sakit, sehingga pengaruh kedua variabel tersebut diprediksi semakin kuat. Harif Fadhilah, Ketua Umum DPP Persatuan Perawat Nasional Indonesia mengemukakan bahwa saat ini terjadi krisis tenaga perawat (Riana, 2021). Hal ini dapat semakin meningkatkan *need for competence frustration* para perawat. Adanya ketidakjelasan obat atau solusi bagi pasien, kekhawatiran tertular, kekurangan oksigen, dan lain-lain dapat meningkatkan rasa frustrasi pada kompetensi (*need for competence frustration*) pada para perawat. Hal ini sesuai pernyataan Pipit Kurniati dan Fitriana Dwiastuti, perawat Happy Land dan Permata Bunda, pada intinya mengemukakan bahwa pelatihan secara online, perintah dan nasehat pimpinan sangat diperlukan saat pandemi covid-19 ini sangat diperlukan.

Situasi tidak menentu ini juga meningkatkan *need for relatedness frustration* para perawat. Disamping tidak diijinkan bertemu keluarga secara langsung, tidak diijinkan bertemu teman sejawat secara langsung, kurangnya dukungan masyarakat, dan lain-lain dapat meningkatkan rasa

frustrasi pada kebutuhan sosial (*need for relatedness frustration*) pada para perawat. Hal ini didukung pernyataan Pipit Kurniati dan Fitriana Dwiastuti, perawat Happy Land dan Permata Bunda, pada intinya mengemukakan bahwa saat pulang agak kurang nyaman dengan tetangga, keluarga, dan pihak-pihak yang lain, saat sampai rumah langsung bersih-bersih dan tidak berinteraksi dengan keluarga, serta anak ditiptkan neneknya. Kejadian ini menimbulkan kekhawatiran yang tinggi jika berkepanjangan.

4.3.4. Basic Psychological Needs Frustration sebagai Variabel Intervening (Mediator)

Pada pengaruh antara *mental workload* dengan *turnover intention*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya dua kebutuhan dasar psikologis yang memediasi, yaitu frustrasi pada kebutuhan kompeten (*need for competence frustration*) dan frustrasi pada kebutuhan berinteraksi dengan pihak lain (*need for relatedness frustration*) sebagai variabel intervening secara penuh (*full mediated*).

Pada pengaruh antara *person-organization fit* dengan *turnover intention*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga kebutuhan dasar psikologis (*need for autonomy frustration*, *need for competence frustration*, dan *need for relatedness frustration*) tidak memediasi.

4.4. Organismic Integration Theory: Identified Regulation Menuju Intrinsic Motivation

Berdasarkan uraian di atas, maka pimpinan rumah sakit harus membawa anggota organisasi/ bawahan (para perawat), dimana saat ini berada pada *identified regulation* menuju *integrated regulation* dan *intrinsic motivation*. Dari *identified regulation* hingga *intrinsic motivation* perlu dilakukan internalisasi, dimana dalam internalisasi terbangun melalui kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological need satisfaction*) pada diri individu. Kepuasan ini dapat diciptakan melalui lingkungan kerja yang mendukung yakni *Workplace Spirituality Milliman et al., 2003*.

Alasan penentuan *Workplace Spirituality* Milliman et al., 2003 adalah Milliman mendefinisikan tempat kerja secara komprehensif, dimana mengandung unsur tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Menurut Milliman et al. (2003), terdapat tiga dimensi dalam *Workplace Spirituality* yakni pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) sebagai tingkat individu, perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) sebagai tingkat kelompok, dan penegakan serta pemeliharaan nilai-nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organization values*) sebagai tingkat organisasi. *Meaningful work* sangat berkaitan dengan *mental workload*, sedangkan *alignment with organization values* mirip dengan *person-organization fit*. Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa *meaningful work* berkorelasi kuat terhadap sikap positif individu (Milliman et al., 2003). *Social support* dapat menurunkan rasa tertekan (*perceived stress*) (Alnazly, E. et al., 2021; Mansour, 2021).

4.4.1. Pentingnya Spiritual

Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi covid-19. Situasi tidak menentu ini (*outbreak*) memunculkan menguatnya peran aspek spiritualitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pipit Kurniati dan Fitriana Dwiastuti, perawat Happy Land dan Permata Bunda, dimana pada intinya di saat pandemi covid-19 spiritualitas perawat meningkat, semakin kuat mengingat Allah. Para perawat senantiasa berdzikir, karena dengan mengingat Allah ini dirasakan hatinya lebih tenang.

Kondisi seperti ini juga didukung oleh beberapa teori sebelumnya. Berdasarkan studi dengan sampel 219 masyarakat beragama Katolik menunjukkan bahwa aspek spiritual berperan sangat penting dalam menghadapi pandemi covid-19 (Kowalczyk et al., 2020). Berdasarkan studi review literature dari tahun 1978 hingga 2019 menunjukkan bahwa salah satu metode yang tepat dalam upaya menghadapi situasi perubahan luar biasa adalah aspek spiritual (*spirituality*) (Fardin,

2020). Chopra (2020) mengatakan bahwa pada saat situasi krisis, secara otomatis timbul rasa takut, panik, dan perilaku negatif lainnya, maka peran spiritual tidak bisa diabaikan.

Fardin juga mengatakan bahwa hal yang paling penting bagi sumber daya manusia, di saat *outbreak* adalah agama (*religion*). Agama dapat berperan sebagai fasilitator, teman, bahkan mengkritisi hal-hal yang sebaiknya dilakukan oleh tenaga kesehatan. Fardin (2020) menyarankan rumah sakit sebaiknya lebih memberikan perhatian pada aspek spiritual dan agama guna mengurangi rasa kekhawatiran, kegalauan, ketakutan dan perilaku negatif lainnya yang dihadapi para perawat di tengah situasi pandemi covid-19 ini.

Vaillant (2013) mengatakan agama juga dapat membangun emosi positif, sehingga membantu individu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti. Hasil studi dari 1000 masyarakat beragama Islam di Malaysia oleh Tan et al. (2021) menunjukkan bahwa *religouse belief* berpengaruh negatif kuat terhadap emosi negatif, dan berpengaruh positif kuat terhadap emosi positif, baik individu maupun kelompok. Tan juga mengatakan bahwa organisasi yang religious (*religiouse organization*) berperan kuat dalam mempengaruhi para penganut religi dalam upaya pengendalian dampak krisis. Oleh karena itu Tan menyarankan pentingnya kerja sama antara organisasi kesehatan dengan organisasi religi.

Disamping itu situasi pandemi covid-19 menimbulkan rasa ketakutan dan kekhawatiran yang tinggi, sehingga orang cenderung mengambil keputusan jangka pendek guna melindungi dirinya saat ini, mereka tidak memikirkan masa yang akan datang dan tidak memikirkan keputusannya merugikan organisasi atau tidak. Untuk itu aspek spiritual berperan sangat penting, maka para pimpinan perlu membangun tempat kerja yang berbasis spiritual (*spiritual workplace*).

4.4.2. Workplace Spirituality Milliman et al., 2003 dan Islamic Spiritual Workplace

Aspek spiritual merupakan hal yang utama bagi individu, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk spiritual, sehingga apabila aspek spiritual ini diabaikan maka manusia tidak menjadi manusia utuh, mereka bekerja bukan sebagai *human being* (Amalia et al., 2006; Habib et al., 2011). Spiritual sering didefinisikan sebagai pola pikir, sikap, dan perilaku yang mengedepankan hal-hal dibalik realita, atau realita dibalik realita (Agustiawan, 2013; Habib et al., 2011). Spiritual tidak mesti dikaitkan dengan agama, tetapi agama semakin memperkuat keberadaan spiritual. Mengingat jumlah penduduk di DIY mayoritas beragama Islam yakni sekitar 92,87 persen (Kusnandar, 2021), tempat kerja berbasis spiritual islam (*Islamic Spiritual Workplace*) kemungkinan besar sesuai jika diterapkan pada organisasi di wilayah ini.

Perbedaan yang mendasar antara *Workplace Spirituality* Milliman et al., 2003 (WSM) dengan *Islamic Spiritual Workplace* (ISW) adalah WSM lebih menekankan pada dimensi horizontal saja, sementara ISW menekankan pada dimensi vertikal dan horizontal. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Milliman et al. (2003) yaitu *Workplace Spirituality* sebaiknya tidak dikaitkan dengan aspek transendent, karena hal ini hanya berhubungan erat dengan kehidupan individu secara personal. *Workplace Spirituality* lebih baik difokuskan pada sikap dan perilaku karyawan.

Sedangkan *Islamic Spiritual* pada dasarnya mengandung dua dimensi yakni dimensi vertikal dan horisontal. Dimensi vertikal merupakan hubungan individu dengan Tuhan, dan dimensi horisontal merupakan hubungan individu dengan sesama manusia, makhluk lain, dan alam (Agustiawan, 2011). Secara vertikal, tujuan *islamic spirituality* adalah peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas ibadah, peningkatan kualitas akhlak, ketenangan jiwa, dan keselamatan dunia akherat (Agustiawan, 2011). Hal ini diperkuat prinsip-prinsip *Islamic Management Theory*, yaitu: (1) Islam sebagai pedoman dalam semua aspek kehidupan, (2) Al-

Qur'an dan Hadits sebagai dasar *Islamic Principles*, (3) Penerapan manajemen berdasarkan pedoman religius, dan (4) Efektifitas berdasarkan kesesuaian antara prinsip-prinsip Islam dengan teori (Habib Rana & Shaukat Malik, 2016). Untuk mencapai tujuan *Islamic Spiritual* maka individu dalam beraktivitas tidak hanya memperhatikan hak dan kewajiban diri individu, tetapi juga memikirkan hak pihak-pihak terkait, seperti hak Allah, hak kedua orang tua, hak suami/ istri, hak anak, hak teman sekerja, hak pimpinan, hak bawahan, dan lain-lain.

Al-Qur'an sebagai kitab suci agama Islam. Hadits merupakan perkataan, perbuatan, dan ketetapan (sabda) Nabi Muhammad sebagai landasan syariat Islam (Hassan, 2006). Individu tidak bebas melakukan aktivitas sesuai kehendaknya, tetapi individu terikat dengan batas-batas yang ditentukan Allah. Hadits berfungsi untuk memperjelas isi Al-Qur'an, agar individu lebih mudah memahami dan menjalankan segala perintah Allah. Menaati Nabi Muhammad berarti menaati Allah. Salah satu ayat Al-Qur'an dan Hadits yang mendukung pernyataan tersebut yaitu: "Barangsiapa menaati Rosul, maka sesungguhnya ia telah menaati Allah."(An-Nisa: 80) (Indonesia, 2019). "Tidak sempurna iman salah seorang di antara kalian sebelum keinginannya mengikuti apa yang aku bawa." (HR Hasan) (Al-Hasan, 2019).

Salah satu ayat Al-Qur'an dan Hadits yang mendukung pentingnya penerapan *Islamic Spiritual* antara lain: (1) "Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya" (QS. Al-Mudatstsir: 38), "Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya (QS. Al-Isra: 36) (Indonesia, 2019), dan (2) "Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan tiap-tiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya. Imam adalah pemimpin, bertanggungjawab terhadap rakyatnya. Suami adalah pemimpin keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawabannya. Istri adalah pemimpin atas rumah suaminya, ia akan

dimintai pertanggungjawabannya. Pembantu rumah tangga adalah pemimpin atas harta tuannya, ia akan dimintai pertanggungjawabannya.” (HR Khamsah) (Ridha & Tamhid, 2001).



Selanjutnya penjelasan perbedaan WSM dengan ISW pada tabel 4.9. di bawah ini.

Tabel 4.9. Perbedaan WSM dan ISW

No	Dimensi <i>Spiritual Workplace</i> (Milliman et al, 2003)	Dimensi <i>Islamic Spiritual Workplace</i>
1.	<i>Meaningful Work</i> (tingkat individu) Terdapat tiga indikator yakni <i>enjoy work</i> , <i>energized by work</i> , dan <i>work give personal meaning and purpose</i> .	<i>Islamic Meaningful Work</i> (tingkat individu): Pekerjaan terasa bermakna, karena mengandung dimensi vertikal dan horizontal. Dimensi vertikal: Individu dalam bekerja bertujuan peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas ibadah, peningkatan kualitas akhlak, ketenangan jiwa, dan keselamatan dunia akherat

		Dimensi horizontal: Terdapat tiga indikator yakni <i>enjoy work</i> , <i>energized by work</i> , dan <i>work give personal meaning and purpose</i> .
2.	<i>Sense of Community</i> (tingkat kelompok). Terdapat tiga indikator yaitu: <i>sense of connection with co-workers</i> , <i>employee support each others</i> , dan <i>linked with common purpose</i> .	<i>Islamic Sense of Community</i> (tingkat kelompok) Dimensi vertikal: Individu dalam bekerja bertujuan peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas ibadah, peningkatan kualitas akhlak, ketenangan jiwa, dan keselamatan dunia akherat Dimensi horizontal: Terdapat tiga indikator yaitu: <i>sense of connection with co-workers</i> , <i>employee support each others</i> , dan <i>linked with common purpose</i> .
3.	<i>Alignment with organization values</i> (tingkat organisasi). Terdapat tiga indikator yaitu: <i>feel connected to organization's goal</i> , <i>identify with organization's mission</i> dan <i>values</i> , dan <i>organization cares about employee</i> .	<i>Islamic Alignment with Organization Values</i> (tingkat organisasi) Dimensi vertikal: Individu dalam bekerja bertujuan peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas ibadah, peningkatan kualitas akhlak, ketenangan jiwa, dan keselamatan dunia akherat Dimensi horizontal: Terdapat tiga indikator yaitu: <i>feel connected to organization's goal</i> , <i>identify with organization's mission</i> dan <i>values</i> , dan <i>organization cares about employee</i> .

Menurut Milliman et al. (2003), *Meaningful Work* adalah individu dalam bekerja mempunyai tujuannya bermanfaat bagi dirinya dan orang lain, sehingga pekerjaannya terasa bermakna. *Sense of Community* merupakan keterkaitan yang mendalam antara individu dengan orang lain, sehingga terbangun tingkat kedekatan, loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi. *Alignment with Organizational Values* didefinisikan sebagai individu merasa memiliki kesamaan tata nilai dirinya dengan tata nilai organisasi atau kesesuaian dengan misi dan tujuan organisasi. Individu merasa bermakna karena dirinya bekerja pada organisasi yang tidak hanya sebagai organisasi yang baik, tetapi juga sebagai organisasi yang memiliki integritas tinggi dan memberikan kontribusi tinggi pada karyawan, konsumen, dan masyarakat.

Adapun perbedaan dimensi-dimensi WSM dengan ISM adalah WSM hanya bertujuan berdimensi horisontal yaitu bermanfaat atau memberikan kontribusi bagi dirinya, karyawan, masyarakat, dan pihak-pihak terkait lainnya. Sedangkan ISM, tujuan horisontal sebagai manifestasi dari upaya mencapai tujuan vertikal, karena individu meyakini bahwa seluruh aktivitasnya dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan.

Dimensi pertama, *Islamic Meaningful Work* (IMW) didefinisikan sebagai individu dalam bekerja tidak hanya bertujuan bermanfaat bagi dirinya dan orang lain (dimensi horizontal), tetapi yang lebih utama bertujuan *islamic spirituality* yaitu peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas ibadah, peningkatan kualitas akhlak, ketenangan jiwa, dan keselamatan dunia akherat (dimensi vertikal). Seluruh aktivitasnya ditujukan untuk mencapai kelima aspek *islamic spirituality* tersebut).

Salah satu ayat Al-Qur'an dan Hadits yang mendukung penerapan IMW yaitu: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (Al Jumu'ah: 10) (Indonesia, 2019). “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melaksanakan suatu pekerjaan dilakukan dengan itqan (efisien dan efektif).” (HR Thabrani) (Ridha & Tamhid, 2001).

Dimensi kedua, *Islamic Sense of Community* (ISC) merupakan hubungan yang mendalam antara individu dengan orang lain, ditujukan tidak hanya bermanfaat bagi dirinya dan orang lain baik kelompok atau masyarakat (dimensi horizontal), tetapi tetapi yang lebih utama bertujuan *islamic spirituality* yaitu peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas ibadah, peningkatan kualitas akhlak, ketenangan jiwa, dan keselamatan dunia akherat (dimensi vertical). Seluruh aktivitasnya ditujukan untuk mencapai kelima aspek *islamic spirituality* tersebut).

Salah satu ayat Al-Qur'an dan Hadits yang mendukung penerapan ISC yakni: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang melakukan perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran." (QS. An Nahl: 90) (Indonesia, 2019). "Barangsiapa ingin lapangkan rizqi untuknya dan dipanjangkan umurnya hendaknya ia menyambung tali silaturahmi." (HR Bukhari) (Shalahuddin, 2021).

Sementara dimensi ketiga, *Islamic Alignment with Organizational Values* (IAV) didefinisikan sebagai individu merasa memiliki kesamaan tata nilai dirinya dengan tata nilai organisasi atau kesesuaian dengan misi dan tujuan organisasi, dimana misi dan tujuan organisasi mengandung dimensi vertikal dan horisontal. Salah satu ayat Al-Qur'an dan Hadits yang mendukung penerapan IAV yakni: "Tolong menolonglah kalian dalam kebaikan dan ketaqwaan, dan janganlah kalian tolong menolong dalam dosa dan permusuhan." (QS. Al Maidah: 2) (Indonesia, 2019). "Seorang muslim wajib taat dan patuh kepada pemimpinnya dalam persoalan yang disukai atau tidak disukai, kecuali memerintahkan kemaksiatan. Jika ia memerintah kemaksiatan, maka tidak ada kewajiban patuh dan taat." (HR Khamsah) (Ridha & Tamhid, 2001).

Adapun peran masing-masing dimensi dalam *Islamic Spiritual Workplace* terhadap *mental workload* dan *low P-O fit* adalah sebagai berikut:

Pertama, *Islamic Meaningful Work* (IMW). *Mental workload* lebih mengedepankan sikap dan perilaku negatif individu terhadap pekerjaan, sementara *Islamic Meaningful Work* (IMW) lebih menekankan sikap dan perilaku positif individu terhadap pekerjaan. Melalui *Islamic Meaningful Work*, maka *mental workload* dapat menjadi bermakna positif, seperti kelelahan individu dianggap sebagai ibadah, meningkatkan ketakwaan, bahagia karena dapat menolong orang lain, bahagia karena mampu mengurangi rasa tertekan (stress) orang lain, dan lain-lain.

Islamic meaningful work (IMW) ini mampu mengubah rasa *ill-being* menjadi *well-being*, dan selanjutnya menurunkan keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Kedua, *Islamic Sense of Community* (ISC). *Sense of Community* yakni terdapat hubungan secara emosional dengan rekan sekerja. Ini sangat erat berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar psikologis yakni *need for relatedness*, dimana kebutuhan berinteraksi dengan orang lain ini terkendala di saat pandemi covid-19 ini (*low sense of community*). *Low sense of community* ini lebih mengedepankan sikap dan perilaku negatif individu karena sulit terpenuhinya kebutuhan sosial, sementara *islamic sense of community* (ISC) lebih menekankan sikap dan perilaku positif individu terhadap rasa kecewa ini. Melalui *Islamic Sense of Community* (ISC), maka sulitnya bertemu keluarga, sulitnya bertemu dengan teman sekerja, sulitnya diskusi dengan teman sekerja, dan lain-lain menjadi bermakna positif seperti bekerja meninggalkan keluarga sebagai ibadah, meningkatkan ketakwaan, meningkatkan ketenangan hati, dan mendapatkan keselamatan dunia-akhirat. *Islamic Sense of Community* (ISC) ini mampu mengubah rasa *ill-being* menjadi *well-being*, dan selanjutnya menurunkan keinginan meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Ketiga, *Islamic Alignment with Organization Values* (IAV). *Alignment with organization values* tidak berbeda dengan *person-organization fit*. Di tengah pandemi covid-19 ini, hasil penelitian menunjukkan *low person-organization fit*, dan hal ini tidak berpengaruh terhadap *basic psychological needs* dan *turnover intention*. Dengan adanya *islamic alignment with organization values* (IAV) ini memiliki kemungkinan besar *low person-organization fit* dirasakan oleh individu sebagai *high person-organization fit*. *Low person-organization fit* ini lebih mengedepankan sikap dan perilaku negatif individu atau rasa kecewa karena ketidaksesuaian tata nilai individu dengan tata nilai organisasi, sementara *Islamic Alignment with Organization Values* (IAV) lebih menekankan sikap dan perilaku positif individu terhadap rasa kecewa ini. Melalui IAV, maka rasa

tidak sesuai tata nilai ini menjadi bermakna positif seperti kurang tersedia alat pelindung diri, merasa kurang diperlakukan kurang adil, dan perilaku negatif lainnya, individu (para perawat) berusaha memaklumi dan mensyukuri.

Pimpinan rumah sakit DIY sebaiknya membawa bawahan (para perawat) dari kondisi *identified regulation* menuju *intrinsic motivation*. Hal ini disebabkan semakin *autonomous motivation*, maka semakin rendah *turnover intention*. Untuk itu pimpinan perlu menerapkan *Islamic Spiritual Workplace* (ISW) guna mendukung terbangunnya internalisasi melalui kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*) pada para perawat. Untuk itu masing-masing dimensi dalam ISW harus mengandung dimensi vertikal dan dimensi horisontal, serta *autonomy supporting*, *competence supporting*, dan *relatedness supporting*. Berikut ini penerapan masing-masing dimensi dalam *Islamic Spiritual Workplace* dijelaskan lebih detail.

1. *Islamic Meaningful work*

Islamic Meaningful Work ini berada pada tingkat individu. Terdapat dua dimensi yaitu dimensi vertikal dan horisontal. Dimensi vertikal, maka individu (para perawat) mesti bertujuan spiritual yaitu peningkatan kualitas ibadah, peningkatan ketakwaan, ketenangan hati, dan peningkatan keyakinan keselamatan dunia dan akherat.

Dimensi horisontal ditunjukkan melalui dukungan dari organisasi dengan menerapkan *Islamic Meaningful Work Program* yaitu keseimbangan antara kepentingan spiritual, pribadi atau keluarga, pekerjaan, dan sosial. Di dalam *Islamic Meaningful Work Program* mengandung *autonomy supporting*, *competence supporting*, dan *relatedness supporting*.

Autonomy supporting dapat dilakukan dengan cara: (1) Perawat diberi kebebasan beribadah, (2) Jam kerja fleksibel, dapat dilakukan melalui koordinasi dengan teman sekerja, (3) Perawat diberi kebebasan dalam melayani pasien tanpa mesti konsultasi dengan dokter, (4)

Komunikasi positif dan jelas baik komunikasi horisontal maupun vertikal, seperti pimpinan memuji bawahan dahulu baru mengkritisi, dan lain-lain, (4) Penggunaan bahasa yang terkesan tidak mengawasi atau menekan, seperti sebaiknya, lebih baik, dan lain-lain, bukan harus atau wajib. *Competence supporting*, seperti pelatihan guna peningkatan kompetensi yang harus dimiliki perawat seperti *communication, leadership, professionalism, knowledge, dan skills, Relatedness supporting*, seperti: (1) Dukungan atasan kepada bawahan, (2) Dukungan teman sekerja, (3) Dukungan teman sejawat, (4) Dukungan keluarga, dan (5) Dukungan masyarakat.

2. *Islamic Sense of Community*

Islamic Sense of Community ini merupakan dimensi tingkat kelompok. Terdapat dua dimensi yaitu dimensi vertikal dan horisontal. Dimensi vertikal, maka para perawat mesti bertujuan spiritual yaitu peningkatan kualitas ibadah, peningkatan ketakwaan, ketenangan hati, dan peningkatan keyakinan keselamatan dunia dan akherat.

Dimensi horisontal ditunjukkan melalui dukungan organisasi dengan menerapkan *islamic sense of community program* yang terdiri dari *autonomy supporting, competence supporting, dan relatedness supporting*. *Autonomy supporting* dapat dilakukan dengan cara individu (para perawat) diberi: (1) kebebasan beribadah, (2) kebebasan berpendapat, (3) kebebasan menentukan waktu pertemuan, outbound, dan lain-lain, (4) kebebasan bergaul, dan lain-lain. *Competence supporting*, seperti: (1) kenyamanan dalam pergaulan, (2) *heart communication*, seperti komunikasi vertikal dan horisontal, komunikasi formal dan informal melalui offline maupun online, dan lain-lain. *Relatedness supporting*, seperti: (1) Dukungan atasan kepada bawahan, (2) Dukungan teman sekerja, (3) Dukungan teman sejawat, (4) Dukungan keluarga, dan (5) Dukungan masyarakat.

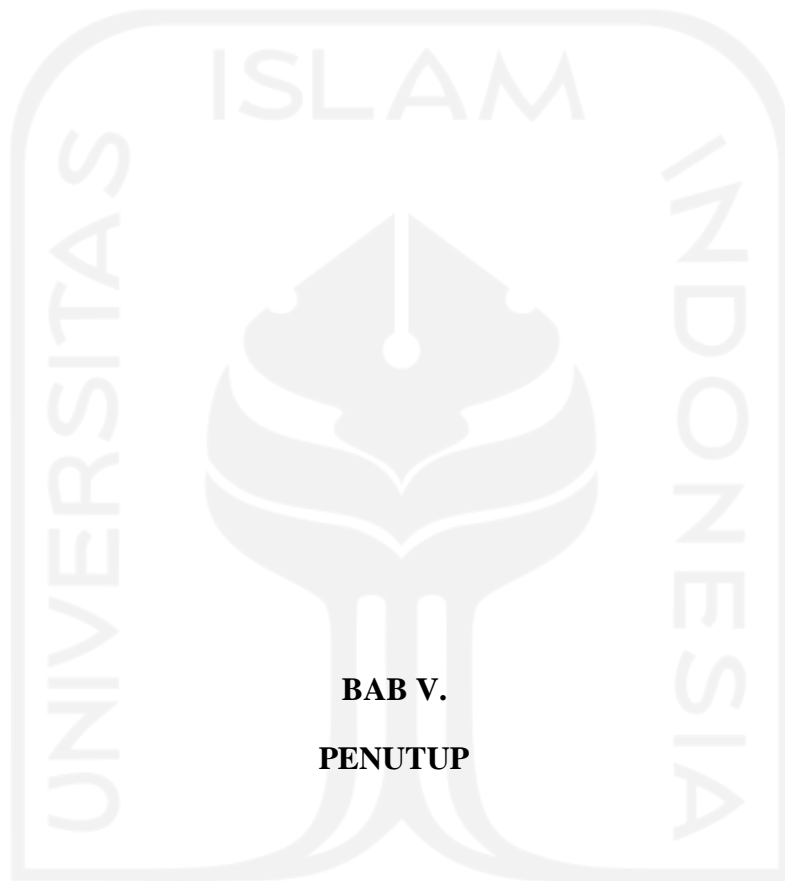
3. *Islamic Alignment with Organization Values*

Islamic Alignment with Organization Values adalah dimensi pada tingkat organisasi. Terdapat dua dimensi yaitu dimensi vertikal dan horisontal. Dimensi vertikal, organisasi mesti

bertujuan spiritual yaitu peningkatan kualitas ibadah, peningkatan ketakwaan, ketenangan hati, dan peningkatan keyakinan keselamatan dunia dan akherat.

Dimensi horisontal dilakukan dengan cara organisasi menerapkan *align values program* yaitu organisasi berupaya menciptakan kesejahteraan secara psikologis (*wellbeing*) pada karyawan (individu/ perawat), dimana individu berada pada tahapan *identified regulation*, *integrated regulation*, dan *intrinsic motivation*. Hal ini dilakukan dengan cara *autonomy supporting*, *competence supporting*, dan *relatedness supporting*. *Autonomy supporting* dapat dilakukan dengan cara : (1) Kebebasan melaksanakan rukun islam seperti berdoa, sholat, puasa, haji, umroh, dan kebebasan beribadah lain-lain, (2) Kebebasan berperilaku *honesty*, *fairness*, *concern for others*, dan lain-lain, (3) kebebasan dalam mendapatkan dan menggunakan fasilitas layanan, dan lain-lain. *Competence supporting*, seperti: (1) *Mental health training*, *stress management training*, dan sejenisnya, (2) Pelatihan guna peningkatan kompetensi yang harus dimiliki perawat seperti *communication*, *leadership*, *professionalism*, *knowledge*, dan *skills* secara rutin, dan lain-lain. *Relatedness supporting*, seperti: (1) Dukungan atasan kepada bawahan, seperti komunikasi, penghargaan, dan lain-lain, (2) Dukungan teman sekerja, (3) Dukungan teman sejawat, (4) Dukungan keluarga, dan (5) Dukungan masyarakat.

Disamping itu mengingat *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration* sebagai mediator penuh (*full mediated*) antara *mental workload* terhadap *turnover intention*, maka organisasi sebaiknya lebih kuat memperhatikan kedua variabel ini. Individu (para perawat) diupayakan tidak mengalami frustrasi pada kedua kebutuhan dasar psikologis ini.



BAB V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Dari 11 hipotesis terdapat 4 hipotesis yang diterima, dan 7 hipotesis ditolak. Hipotesis yang diterima adalah *mental workload* berpengaruh positif *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration*, serta *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hipotesis yang ditolak adalah *mental workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration*, dan *need for autonomy frustration* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *need for autonomy frustration*.

Need for competence frustration dan *need for relatedness frustration* sebagai mediator penuh (*full mediated*), pengaruh *mental workload* terhadap *turnover intention*. *Need for autonomy frustration*, *need for competence frustration*, dan *need for relatedness frustration* tidak memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention*.

Indikator yang berpengaruh paling kuat dari *mental workload* adalah target waktu, *person-organization fit* adalah tingkat kedisiplinan, *need for autonomy frustration* adalah tingkat kebebasan, *need for competence frustration* adalah tingkat ketepatan waktu, *need for relatedness frustration* adalah tingkat kebutuhan bergaul dengan teman sekerja, dan *turnover intention* adalah tingkat pencarian lowongan pekerjaan.

5.2. Saran

Berdasarkan informasi dan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah:

5.2.1. Bagi Rumah Sakit

Pimpinan rumah sakit DIY sebaiknya membawa bawahan (para perawat) dari kondisi *identified regulation* menuju *integrated motivation* muaranya *intrinsic motivation*. Hal ini disebabkan semakin *autonomous motivation*, maka semakin rendah *turnover intention*.

Untuk itu pimpinan perlu membangun kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*) pada para perawat, melalui penerapan *Islamic Spiritual*

Workplace (ISW) dimana ISW memiliki dimensi *Islamic Meaningful Work*, *Islamic Sense of Community*, dan *Islamic Alignment with organizational values*. Pada masing-masing dimensi mengandung *autonomy supporting*, *competence supporting*, dan *relatedness supporting*.

Disamping itu pimpinan organisasi sebaiknya lebih kuat memperhatikan *need for competence frustration* dan *need for relatedness frustration*, diupayakan individu (para perawat) tidak mengalami frustrasi pada kedua kebutuhan dasar psikologis ini, mengingat kedua variabel ini sebagai mediator penuh (*full mediated*) pengaruh *mental workload* terhadap *turnover intention*.

5.2.2. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Studi ini mengintegrasikan *the self-determination theory* (SDT) dengan *turnover intention theory*, maka studi selanjutnya dapat dilakukan integrasi dengan teori-teori yang lain, salah satunya *theory of planned behavior*, dimana teori ini lebih mengedepankan faktor-faktor yang mempengaruhi *intention* di bidang marketing. Disamping itu fokus kajian adalah *basic psychological needs frustration* (BPNF) sebagai prediktor *turnover intention* dan sebagai variabel *intervening*, maka studi selanjutnya dapat dilakukan investigasi *basic psychological needs satisfaction* (BPNS) dan *basic psychological needs frustration* (BPNSF) sebagai *intervening variable* atau *independent variable*.

Sedangkan lingkup penelitian ini adalah perawat, generasi millennial, menikah di rumah sakit DIY, maka penelitian selanjutnya dapat dilakukan investigasi populasi, organisasi, serta wilayah yang lain. Hanya *mental workload* dan *person-organization fit* sebagai *independent variable*, maka studi selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor yang lain.

Hanya *Organismic Integration Theory* sebagai dasar penentuan kondisi individu dan alasan hubungan antar variabel, maka studi selanjutnya sebaiknya mengkaji teori mini dari SDT yang lain seperti *goal content theory* dan *causality orientation theory*. Disamping itu *Islamic Spiritual*

Workplace (ISW) dalam studi ini masih dalam taraf konsep, maka perlu dilakukan investigasi tentang peran ISW lebih lanjut baik sebagai *independent variabel* maupun *intervening variable*.

5.3. Implikasi Praktikal

5.3.1. Implikasi Teoritis

Kajian ini menambah wawasan baru mengenai *content models* dalam *turnover intention theory*, terutama pengembangan model *turnover intention* berbasis *the self-determination theory*, khususnya peran *basic psychological needs frustration* (BPNF). Dimensi-dimensi dalam BPNF dielaborasi, sehingga terlihat jelas seberapa kuat peran masing-masing dimensi terhadap *turnover intention*. Mayoritas hasil studi ini berbeda dengan temuan sebelumnya, dan dapat dijelaskan alasannya melalui *organismic integration theory*.

Studi ini juga mengenalkan wawasan baru tentang *Islamic Spiritual Workplace* (ISW), dimana ISW merupakan integrasi antara *Workplace Spirituality* Milliman et al., 2003, *the self-determination theory*, dan *islamic spiritual theory*. ISW berperan sebagai lingkungan kerja yang mampu mendukung terciptanya kepuasan pada kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs satisfaction*). ISW ini masih dalam taraf konsep, sehingga masih sangat terbuka untuk dilakukan investigasi lebih lanjut.

Implikasi Empiris

Mengingat pentingnya perhatian pada *nurse turnover intention*, maka temuan ini dapat dipertimbangkan bagi pimpinan rumah sakit dalam upaya memperbaiki manajemen sumber daya manusia strategic (*strategic human resource management*) khususnya sistem pemeliharaan perawat (*human resource retention*). Perbaikan metode pemeliharaan perawat ini efektif dilakukan, mengingat perawat berperan sangat penting di tengah pandemi covid-19 ini, terutama

dalam aspek kesehatan dan perilaku individu. Walaupun demikian tidak menutup kemungkinan kajian ini bermanfaat pula bagi organisasi yang lain.

Studi ini memperkenalkan *Islamic Spiritual Workplace (ISW)*, sebagai lingkungan yang mendukung terbangunnya *basic psychological needs satisfaction (BPNS)*, dimana BPNS sebagai dasar internalisasi pada diri individu, sehingga mampu merubah motivasi individu dari motivasi ekstrinsik menuju motivasi intrinsik, merubah dari kesehatan negatif (*ill-being*) menuju kesehatan positif (*well-being*), dan merubah perilaku negatif menuju perilaku positif. Dengan kata lain di saat *outbreak* ini, ISW dapat menjadi solusi dalam upaya perbaikan *human resource retention*.

Disamping itu adanya dimensi vertical dan horizontal dalam ISW dapat sebagai dasar prediksi bahwa konsep ini efektif diterapkan di tempat kerja baik di saat situasi normal maupun tidak normal (*outbreak*). Demikian juga ISW dapat diterapkan di tempat kerja yang memiliki karyawan mayoritas muslim maupun non muslim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D. *et al.* (2019) 'Measuring Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration and Work Engagement of Employees of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines', *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 4(2), pp. 306–321. Available at: <https://doi.org/10.22161/ijels.4.2.21>.
- Agustiawan, M.N. (2013) 'Spiritualisme Dalam Islam', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Ahmad, M. and Khan, S. (2016) 'A Model of Spirituality for Ageing Muslims', *Journal of Religion and Health*, 55(3), pp. 830–843. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10943-015-0039-0>.
- Ajzen, I. (1991) 'The Theory of Planned Behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), pp. 179–211. Available at: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).

- Ajzen, I. (2012). The Theory of Planned Behavior. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. Higgins, *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1* (pp. 438–459). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n22>
- Al-Hasan, A. (2019), *Hadits Arba' in Nawawiyah Plus*, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif.
- Ali, H., Purwadu, L., Nugroho, H., A.V., E., & Halim, T. (2016). *Indonesia 2020: The Urban Middle Class Millennials*, Alvara Research Center.
- Al-Mansour, K. (2021) ‘Stress and Turnover Intention Among Healthcare Workers in Saudi Arabia During the Time of COVID-19: Can social support play a role?’, *PLoS ONE*, 16(10October), p. 258101. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258101>.
- Alnazly, E., Omar M. Al-Bashaireh, Ahmad M. Bryant, and Christine L. (2021) ‘Anxiety, Depression, Stress, Fear and Social Support During COVID-19 Pandemic Among Jordanian Healthcare Workers’, *PLoS ONE*, 16(3 March), p. 247679. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>.
- Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). *The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment*, *Nursing Research and Practice*. <https://doi.org/10.1155/2021/6688603>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988), Structural Equation Modeling in Practice: A review and recommended two-steps approach. *Psychological Bulletin*, 1003(3), 411–423.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021), Brain Drain in Higher Education: The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- An, M., Heo, S., Hwang, Y., Kim, J. and Lee, Y. (2022) ‘Factors affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses’, Healthcare Multidisciplinary Digital Publishing Institute
- Anees, R., Heidler, P., Cavaliere, L. and Nordin, N. (2021) ‘Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities’, *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>.
- Arnetz, J.E., Goetz, C.M., Arnetz, B.B., and Arble, E. (2020), Nurse reports of Stressful Situations during the Covid-19 Pandemic: Qualitative Analysis of Survey Responses, *International Journal Environment Respirology Public Health*, <https://doi.org/10.3390/Ijerp17218126>
- Aydogdu, A. L. F. (2022), Ethical dilemmas experienced by nurses while caring for patients during the covid-19 in pandemic: An integrative review of qualitative studies. *Journal*

Nurse Management. <https://doi.org/10.1111/jonm.13585>

- Badloo, B. N., & Shirazi, A. (2019), *The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention, Mediated by Person-Group Fit among Masshad Public Specialty Hospitals Nurses*, Horizon Medical Education Development.
- Bandura, A. (1989) *Social Cognitive Theory; Annals of Child Development*, Greenwich, CT: JAI Press. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bao, Y., Sun, Y., Meng, S., Shi, J. and Lu, L. (2020) '2019-nCoV Epidemic: Address Mental Health Care to Empower Society', *The Lancet*, 395(10224), pp. e37–e38. Available at: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30309-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30309-3).
- Basson, M.J. and Rothmann, S. (2018) 'Antecedents of Basic Psychological Need Satisfaction of Pharmacy Students: The Role of Peers, Family, Lecturers and Workload', *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), pp. 372–381. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.04.015>.
- Broeck, A., Ferris, D. L., & Rosen, C. C. (2016), A Review of Self-determination Theory's Basic Psychological Needs at Work, *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Buchan, J., Catton, H. and Schaffer, F.A. (2022a), Sustain and Retain in 2022 and Beyond: The Global Nursing Workforce and the Covid-19 Pandemic, *International Centre of Nurse Migration*.
- Buchan, J., Catton, H. and Shaffer, F.A. (2022b), Sustain and Retain in 2022 and Beyond: the Global Nursing Workforce and the Covid-19 Pandemic, *International Council of Nurses*.
- Van den Broeck, A. Ferris, D., Chang, C. and Rosen, C. (2016) 'A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work', *Journal of Management*, 42(5), pp. 1195–1229. Available at: <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>.
- Chen, N., Zhou, M., Dong, X., Qu, J., Gong, F., Han, Y., Qiu, Y., Wang, J., Liu, Y., Wei, Y., Xia, J., Yu, T., Zhang, X. and Zhang, L. (2020), Epidemiology and Clinical Characteristics of 99 Cases of 2019 Novel Coronavirus Pneumonia in Wuhan, China: A Descriptive Study, *Lancet*, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30211-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30211-7).
- Chopra, D. (2020), Deepak Chopra: The Coronavirus and the Need for Spiritual Well-being, CNBC
- Colosi, B. (2022), *NSI National health care retention & RN staffing report*. NSI Nourishing Solution.
- Creswell, J.W. (2014), *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods*

Approaches, 4th edition, London: SAGE Publications Ltd.

- Darma Yanti, N.P.E., Susiladewi, I.A.M.V. and Pradiksa, H. (2020), 'Gambaran Motivasi Bekerja Perawat dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali', *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), p. 155. Available at: <https://doi.org/10.24843/coping.2020.v08.i02.p07>.
- Davis, Carol (2021), 'Nearly 30% of RNs are at Risk of Leaving their Organization, NewAnalysis Reveals', *Accreditation & Quality Compliance Advisor*, 15 (40).
- Deci, E.L., Olafsen, A.H. and Ryan, R.M. (2017) 'Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), pp. 19–43. Available at: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.
- Deci, E.L., and Ryan, R.M. (2014), 'Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory', *Human Motivation and Interpersonal Relationships*, pp. 53-73, Available at: https://doi.org/10.1007/978-94-017-8542-6_3.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2010) 'Intrinsic Motivation', in I.B. Weiner and W.E. Craighead (eds) *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. John Wiley & Sons, Inc, p. 467. Available at: <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0467>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008), Self-determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health, *Canadian Psychology*, 49(3), 183–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Dewanto, A. and Wardhani, V. (2018) 'Nurse Turnover and Perceived Causes and Consequences: A Preliminary Study at Private Hospitals in Indonesia', *BMC Nursing*, 17. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>.
- Dwinijanti, L., M, A., F., & Kusumapraja, R. (2020), Job Satisfaction and Turnover Intention among Public Sector Nurses: Is Workload and Burnout Issue? *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67–77. <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4951>
- Dzulfaroh, A.N. (2020), Cerita Dokter, Perawat dan Pramugari di India Ditolak Warga Karena Khawatir Virus Corona, *Kompas.com*, 27 Maret.
- Eliyana, A. (2020) 'Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention', *UNAIR News* [Preprint]. Available at: <http://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/>.
- Evcili, F. and Demirel, G. (2022) 'The Effects of Workload on the Styles of Anger Expression and "Trait Anger" of Healthcare Professionals Working in a Covid-19 Pandemic Hospital', in *Perspectives in Psychiatric Care*, p. 13009. Available at: <https://doi.org/10.1111/ppc.13009>.

- Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (2020), 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi Covid-19, fk.ui.ac.id
- Falatah, R. (2021) 'The Impact of the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic on Nurses' Turnover Intention: An Integrative Review', *Nursing Reports*, 11(4), pp. 787–810. Available at: <https://doi.org/10.3390/nursrep11040075>.
- Fardin, M.A. (2020), Covid-19 Epidemic and Spirituality: A Review of the Benefits of Religion in Times of Crisis, *Jundishapur Journal of Chronic Disease Care*, 9(2), DOI: 10.5812/jjcdc.104260
- Fares, D. and Bin Noordin, K. (2016) 'Islamic Spirituality , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior : A Proposed Conceptual Framework', *Middle East Journal of Business*, 11(1), pp. 28–37. Available at: <https://doi.org/10.5742/mejb.2015.92769>.
- Ferdinand (2002), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fernandez, R.S., Crivelli, L., Guimet, N.M., Allegri, R.F., and Pedreira, M.E. (2020), Psychological Distress Associatated with Covid-19 Quarantine: Latent Profile Analysis, Outcome Prediction and Mediation Analysis, *Journal Affect Disorder*, <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2020.07.133>
- Gebreheat, G., & Teame, H. (2021), Ethical Challenges of Nurses in COVID-19 Pandemic: Integrative Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, Volume 14*, 1029–1035. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S308758>
- Giao, H.N., Vuong, B.N., Huan, D.D. and Tushar, H. (2020), 'The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam', *Sustainability*, 12(5), <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Gollwitzer, P.M., Oettingen, G. (2015) Motivation and Actions, Psychology of, in: *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. Elsevier Inc., pp. 887–893. doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.26040-6
- Goodboy, A.K. and Kline, R.B. (2017) 'Statistical and Practical Concerns With Published Communication Research Featuring Structural Equation Modeling', *Communication Research Reports*, 34(1), pp. 68–77. Available at: <https://doi.org/10.1080/08824096.2016.1214121>.
- Ghozali, I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Habib Rana, M. and Shaukat Malik, M. (2016) 'Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review', *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(1), pp. 109–124. Available at: <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>.
- Handayani, D., Hadi, D.R., Isbaniah, F., Burhan, E., and Agustin, H. (2020), Corona Virus Disease 2019, *Jurnal Respirologi Indonesia*, 40 (2), <https://doi.org/10.36497/jri.v40i2.101>
- Hair, J. F., Wolfinbarger, J. M., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. J. (2011), *Essentials of Business Research Methods*, 2th edition, New York: Routledge.
- Harold, C.M., Oh, I. S., Holtz, B. C., Han, S. and Giacalone, R. A. (2016) 'Fit and Frustration as Drivers of Targeted Counterproductive Work Behaviors: A Multifoci Perspective', *Journal of Applied Psychology*, 101(11), pp. 1513–1535. Available at: <https://doi.org/10.1037/apl0000150>.
- Hassan, A. (2006), *Bulughul-Maram Ibnu Hajar Al-A'asqalani*, Bandung: Diponegoro.
- Ho-An Seung (2019), Employee Voluntary and Involuntary Turnover and Organizational Performance; Revisiting the Hypothesis from Classical Public Administration, *International Public Management Journal* 22 (1), pp. 1-26. Available at: <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1549629>.
- Hom, P.W., Lee, T.W. and Hausknecht, J.P. (2017), 'One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research', *Journal of Applied Psychology*, 102(3), pp. 530–545. Available at: <https://doi.org/10.1037/apl0000103>.
- Hooper, D., Coughan, J. F., & Muller, M. R. (2007), Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal on Business Research Methods*, 6(1). <https://doi.org/14777029>
- Howard, J., Nelson, A., Vough, H. and Zilber, T. (2021), From the Editors Achieving Fit and Avoiding Misfit in Qualitative Research, *Academy of Management Journal*, 64(5), <https://doi.org/10.5465/amj.2021.4005>
- Indonesia, K.A.R. (2019) 'Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019', *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*, p. 283. Available at: <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/135>.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2018), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Jiang, F., Zhou, H., Rakofsky, J., Hu, L., Liu, T., Wu, S., Liu, H., Liu, Y. and Tang, Y. (2019) 'Intention to Leave and Associated Factors among Psychiatric Nurses in China: A Nationwide Cross-Sectional Study', *International Journal of Nursing Studies*, 94, pp. 159–165. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.013>.

- Kim, Y. and Kim, H.Y. (2021) ‘Retention Rates and the Associated Risk Factors of Turnover among Newly Hired Nurses at South Korean Hospitals: A Retrospective Cohort Study’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910013>.
- Klajko, D., Czibor, A., Restes, P., & Szsbo, Z. P. (n.d.). Predictors of turnover intention: General perspective. *10th Jubile Interdisciplinary Doctoral Conference 2021 Conference Book*.
- Kowalczyk, O., Montane, X., Roszkowski, K. and Pawliszak, W. (2020), ‘Religion and Faith Perception in Pandemic of Covid-19’, *Journal of Religion and Health*, 59 (6):1-7, DOI:10.1007/s10943-020-01088-3
- Kusnandar, V.B. (2021), ‘Sebanyak 92,87% Penduduk Yogyakarta Beragama Islam pada Juni 2021’, *Katadata.co.id.*, 17 September
- Labrague, L.J. and de los Santos, J.A.A. (2021) ‘Fear of Covid-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention among Frontline Nurses’, *Journal of Nursing Management*, 29(3), pp. 395–403. Available at: <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>.
- Lazzari, M., Alvarez, J.M. and Ruggieri, S. (2022) ‘Predicting and Explaining Employee Turnover Intention’, *International Journal of Data Science and Analytics* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>.
- Legault, L. (2016) ‘Intrinsic and Extrinsic Motivation’, in V. Zeigler-Hill and T.K. Shackelford (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer International Publishing, pp. 1–4. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1.
- Legault, L. (2017) ‘Self-Determination Theory’, in V. Zeigler-Hill and T.K. Shackelford (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer International Publishing, pp. 1–9. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1.
- Levine, S.L., Brabander, C.J., Moore, A.M., Holding, A.C. and Koestner, R. (2022), Unhappy or Unsatisfied: Distinguishing the Role of Negative Effect and Need Frustration in Depressive Symptoms over the Academic Year and During the Covid-19 Pandemic, *Motivation and Emotion*, 46, 126-136, <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09920-3>
- Longo, Y., Alcaraz-Ibáñez, M. and Sicilia, A. (2018) ‘Evidence Supporting Need Satisfaction and Frustration as Two Distinguishable Constructs’, *Psicothema*, 30(1), pp. 74–81. Available at: <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.367>.
- Maryani, T. (2020), Respon Psikologis Perawat Selama Pandemi Covid-19, Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2011), *Human Resource Management*, 10th edition, Australia: Thomson.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003) 'Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment', *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), pp. 426–447. Available at: <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. and Meglino, B. M. (1979) 'Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process', *Psychological Bulletin*, 86(3), pp. 493–522. Available at: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>.
- Moghadam, K. N., Masouleh, S. R., Chehrzad, M. M. and Leili, E. K. (2019) 'The Mental Workload and Its Correlated Factors in Nurses Working in Intensive Care Units', *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 29(2), pp. 82–89. Available at: <https://doi.org/10.32598/JHNM.29.2.82>.
- Mohamad, M., Othman, A.K. and Zahari, A.S. (2022), Covid-19: The Effect of Person-Environment Misfit and Job Insecurity on Employee Turnover Intention, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i1/11508>
- Morley, M.J. (2007) 'Person-Organization Fit', *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), pp. 109–117. Available at: <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>.
- Mustafa, Z., & Wijaya, T. (2012), *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka.
- Nashwan, A. J., Abujaber, A. A., Villar, R. C., Nazarene, A., Al-Jabry, M. M. and Fradelos, E. C. (2021) 'Comparing the Impact of Covid-19 on Nurses' Turnover Intentions before and during the Pandemic in Qatar', *Journal of Personalized Medicine*, 11(6), p. 456. Available at: <https://doi.org/10.3390/jpm11060456>.
- Nevada, N. (2021) 'Pengaruh Person Organization Fit Dan Workplace Spirituality Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening Dan Generasi Millennial Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pt. Bank Tabungan Negara)', *Business and Finance Journal*, 6(1), pp. 51–64. Available at: <https://doi.org/10.33086/bfj.v6i1.1980>.
- Nguyen, T.D., Bettini, E., Redding, C. and Gilmour, A. F. (2022) 'Comparing Turnover Intentions and Actual Turnover in the Public Sector Workforce : Evidence from Public School Teachers', in *Edworking Paper 22-537*. Annenberg Institute at Brown University, pp. 0–30.
- Nuhn, H.F.R., Heidenreich, S. and Wald, A. (2019) 'Performance Outcomes of Turnover Intentions in Temporary Organizations: A Dyadic Study on the Effects at the Individual,

- Team, and Organizational Level’, *European Management Review*, 16(2), pp. 255–271. Available at: <https://doi.org/10.1111/emre.12142>.
- O’Connell, M. and Kung, M.-C. (2007) *The Cost of Employee Turnover, Industrial Management*. Researchgate. Available at: www.epip.biz.
- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L. and Williams, G. C. (2017) ‘On the Dark Side of Work: A Longitudinal Analysis using Self-Determination Theory’, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), pp. 275–285. Available at: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>.
- Olafsen, A. H., & Deci, E. L. (2020), *Self-determination Theory and Its Relation to Organization*, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.112>
- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Deci, E. L., Halvari, H., Nilsen, E. R. and Williams, G. C. (2021a) ‘Mindfulness Buffers the Adverse Impact of Need Frustration on Employee Outcomes: A Self-Determination Theory Perspective’, *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(3), pp. 283–296. Available at: <https://doi.org/10.1002/jts5.93>.
- Olafsen, A.H., Halvari, H. and Frølund, C.W. (2021b) ‘The Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration at Work Scale: A Validation Study’, *Frontiers in Psychology*. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697306>.
- Ozkan, A., Ozdevecioglu, M., Kaya, Y. and Koç, F. Ö. (2015) ‘Effects of Mental Workloads on Depression-Anger Symptoms and Interpersonal Sensitivities of Accounting Professionals’, *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 18(2), pp. 194–199. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.06.005>.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014
- Pashar, I., Ismail, S., Edward, I. and Sarinti, S. (2020) ‘Tantangan Etik Pada Perawat Dalam Penanganan Pasien Di Masa Pandemi Covid-19: Scoping Review’, *Jurnal Perawat Indonesia*, 4(3), p. 469. Available at: <https://doi.org/10.32584/jpi.v4i3.732>.
- Prastyo, M.I. and Indriani, D. (2022), The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees, *Business and Economics*, <https://doi.org/10.21070/ACOPEN.7.2022.2666>
- Priatmojo, G. (2021), Lika-liku Perawat di Jogja Kal Pandemi: Alami Stres Hingga Dijauhi Orang, *suarajogja.id.*, 7 April
- Ranto, D.W.P., Tjahjono, H. K., Muafi, M. and Prajogo, W. (2022) ‘The Influence of Organizational Justice on Interpersonal and Organizational Deviance: A Conceptual

Paper', *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), pp. 87–97. Available at: <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i02.570>.

Reynolds, K.A. (2021), 'Study: Millennial Nurses Most Likely to Quit, Many Plan to Leave Organizations, Medical Economics, October 6.

Riana, F. (2021), PERSI: Pasien Covid-19 di Yogyakarta Sulit Dapat Tempat Perawatan, *tempo.co*, 4 Desember.

Ridha, A. & Tamhid, A.R.S. (2001), *Al-Islam/ Sa'id Hawwa*, Jakarta: Al-I'tishom Cahaya Umat

Roczniewska, M., Retowski, S. and Tory Higgins, E. (2018) 'How Person-Organization Fit Impacts Employees' Perceptions of Justice and Well-Being', *Frontiers in Psychology*, 8(Jan). Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02318>.

Rouse, P. C., Turner, P. J., Siddall, A. G., Schmid, J., Standage, M., & Bilzon, J. L. (2019), The Interplay between Psychological Need Satisfaction and Psychological Need Frustration within a Work Context: A Variable and Person Oriented Approach, *Motivation and Emotion* (pp. 175–189), <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09816-3>

Rubio, S., Díaz, E., Martín, J. and Puente, J. M. (2004) 'Evaluation of Subjective Mental Workload: A Comparison of SWAT, NASA-TLX, and Workload Profile Methods', *Applied Psychology*, 53(1), pp. 61–86. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00161.x>.

Ryan, R.M., Deci, E. L. (2000) 'Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being', *American Psychologist*, 55, 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2017), 'Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness', The Guilford Press, Available at: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2020) 'Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions', *Contemporary Educational Psychology*, 61, p. 101860. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.

Salama, W., Abdou, A.H., Mohamed, S.A. and Shehata, H.S. (2022), 'Impact Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>.

Samson, A.M. & Sulistyorini, D. (2020), 'Person-Organization Fit dan Psychological Capital sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Site Pertambangan', *Prosiding*

Seminar Nasional dan Call for Paper Psikologi Positif Menuju Mental Wellness,
Universitas Negeri Malang.

- Santoso, S. (2007), *Structural Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santi, M.W., Nandini, N. and Alfiansyah, G. (2020) 'the Effect of Burnout Syndrome on Turnover Intention Using Organizational Commitment As an Intermediate Variable', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), p. 109. Available at: <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>.
- Shalahuddin, A.Z. (2021), *Langkah Awal Menghafal Shahih Bukhari & Muslim*, Depok: Pustaka Khazanah Fawa'id
- Sharma, L.S. (2018) *Process Models of Employee Turnover during 1975-1995 : A Review Process Models of Employee Turnover during 1975- 1995 : A Review*. European Academic Research.
- Shoja, E., Bazayr, H., Nasiri, K., Choupani, A., and Aliasgharzadeh, S. (2020), 'Covid-19 Effect on the Workload of Iranian Healthcare Workers', *BMC Public Health*, <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09743-w>.
- Sireno, S., Papa, F., M, N., & L, M. (2020), 'Basic Psychological Needs' Antecedent and Outcomes : A Contexts Analysis from a Self-determination Theory Perspective'. *Journal of Clinical & Developmental Psychology*, 2 (3), <https://doi.org/10.6092/2612-4033/0110-2852>
- Sperling, D. (2021), 'Dilemmas, Perceived Risk, and Motivation among Nurses during the Covid-19 Pandemic', *Nursing Ethics*, <https://doi.org/10.1177/0969733020956376>
- Suarthana, J.H. and Riana, G. (2016), 'The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress, Procedia-Social and Behavioral Sciences, <https://doi.org/10.1016/sbspro.2016.05.056>
- Sucahyo, N. (2021), 'Yogyakarta Gagal Rekrut Tenaga Kesehatan Atasi Covid-19', *voaindonesia.com*, 11-01
- Susanti, R., Hasyim, . and Rita, K. (2020) 'Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case', *European Journal of Business and Management Research*,5(4). Available at: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>.
- Tan, M. M., Musa, A. F., & Su, T. (2021), 'The role of religion in mitigating the covid-19 pandemic: The Malaysian multifaith perspectives', *Health Promotion International*, <https://doi.org/10.1093/heapro/daab041>
- Riana, F. (2021), 373 Perawat Meninggal karena Covid-19, Paling Banyak di Jawa Timur,

Tempo.Co., Jakarta, 9 Juli.

- Tjahjono, H.K., Fachrunnisa, O. and Palupi, M. (2019) 'Configuration of Organisational Justice and Social Capital: Their Impact on Satisfaction and Commitment', *International Journal of Business Excellence*, 17(3), pp. 336–360. Available at: <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.097957>.
- Tjahjono, H.K., Puji Rahayu, M.K. and Putra, A.D. (2020), 'The Mediating Role of Affective Commitment on the Effect of Perceived Organizational Support and Procedural Justice on Job Performance of Civil Servant', *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2). Available at: <https://doi.org/10.22146/jlo.55371>.
- Tjahjono, H. K., Basuki, A. T., & Palupi, M. (2021), *Aplikasi SEM Dalam Studi Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Umar, H. (2019), *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vaillant, G.E. (2013), Psychiatry, Religion, Positive Emotion and Spirituality, *Asian Journal of Psychiatry*, 6: 590-4, doi: 10.1016/j.ajp.2013.08.073
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C.P. and Soenens, B. (2010) 'The Development of the Five Mini-Theories of Self-Determination Theory: An Historical Overview, Emerging Trends, and Future Directions', in T.C. Urdan and S.A. Karabenick (eds) *Advances in Motivation and Achievement*. Emerald Group Publishing Limited, pp. 105–165. Available at: [https://doi.org/10.1108/S0749-7423\(2010\)000016A007](https://doi.org/10.1108/S0749-7423(2010)000016A007).
- Vansteenkiste, M. and Ryan, R.M. (2013) 'On Psychological Growth and Vulnerability: Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration as a Unifying Principle', *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), pp. 263–280. Available at: <https://doi.org/10.1037/a0032359>.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R.M. and Soenens, B. (2020) 'Basic Psychological Need Theory: Advancements, Critical Themes, and Future Directions', *Motivation and Emotion*, 44(1), pp. 1–31. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>.
- Warburton, V. E., Wang, J. C.K., Bartholomew, K. J., Tuff, R. L. and Bishop, K. C.M. (2020) 'Need Satisfaction and Need Frustration as Distinct and Potentially Co-Occurring Constructs: Need Profiles Examined in Physical Education and Sport', *Motivation and Emotion*, 44(1), pp. 54–66. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09798-2>.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniyanto, A. (2019), 'The Effect of Workload on Burnout on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>

- Williamson, M.K. and Perumal, K. (2021) 'Exploring the Consequences of Person–Environment Misfit in the Workplace: A Qualitative Study', *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1798>.
- Wei, W., Gan, M., Liu, Y., Yang, M., & Liu, J. (2021), 'Mediating Effects of Nurses Personal and Organizational Values between Organizational Commitment and Turnover: Cross-sectional Study', *PLOS One* (p. 16). PLoS ONE.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258387>
- Wright, A., Salazar, A., Mirica, M. (2020), 'The Invisible Epidemic: Neglected Chronic Disease Management During Covid-19', *Journal of General Internal Medicine*, 35, 2816-2817, <https://doi.org/10.1007/s11606-020-06025-4>
- Xiaoming, Y., Jiang Ma, B., Chang, C. L., & Jen Shich, C. (2014), 'Effect Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff A Study', *Ethnology Medical*, 8(2), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>
- Zaidi, N. (2020), *Kemenag Harus Perkuat Spiritual Masyarakat Saat Pandemic Covid-19*, Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia.
- Zhen, Y., Mansor, Z. D., & Chong, C. W. (2019), 'Person-Organization Fit and Employees' Voluntary Turnover with the Effect of Job Satisfaction in Hotel Industry', *Proceedings of the 2019 10th International Conference on E-Business, Management and Economics - ICEME 2019*, 61–64. <https://doi.org/10.1145/3345035.3345082>

Lampiran

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	ϵ_i	λ_i	<i>t value</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Mental Workload</i>				0.95	Reliabel
MW1	0.23	1.18	9.681		Valid
MW2	0.41	0.79	6.610		Valid
MW3	0.36	1.19	8.986		Valid
MW4	0.34	1.02	8.495		Valid
MW5	0.34	1.00	8.828		Valid
MW6	0.31	1.00			Valid
<i>Person Organization Fit</i>				0.94	Reliabel
POF1	0.54	0.79	4.820		Valid
POF2	0.27	0.79	5.218		Valid
POF3	0.46	0.78	4.241		Valid
POF4	0.25	1.04	6.306		Valid
POF5	0.13	1.05	7.011		Valid
POF6	0.20	1.07	7.404		Valid
<i>Need For Autonomy</i>				0.86	Reliabel
NFA1	0.30	1.00			Valid
NFA2	0.25	0.83	11.370		Valid
<i>Need For Competnce</i>				0.92	Reliabel
NFC1	0.14	1.00			Valid
NFC2	0.21	1.03	16.039		Valid
<i>Need For Relatedness</i>				0.90	Reliabel
NFR1	0.27	1.00			Valid

NFR2	0.26	1.13	9.554		Valid
<i>Turover Intention</i>				0.92	Reliabel
TI1	0.37	1.00			Valid
TI2	0.18	1.11	5.465		Valid
TI3	0.26	0.82	4.534		Valid
TI4	0.41	0.81	4.008		Valid

Berdasarkan kriteria diatas, semua indikator dinyatakan valid dan semua reliabilitas konstruk dalam model penelitian ini seperti pada tabel diatas memiliki *composite reliability* lebih dari 0.70. Dengan demikian, semua konstruk dalam model penelitian ini dinyatakan reliabel yang berarti inidikator-indikator kontruk memiliki konsistensi dan stabilitas dalam menjelaskan kontruk yang diuji.

LAMPIRAN

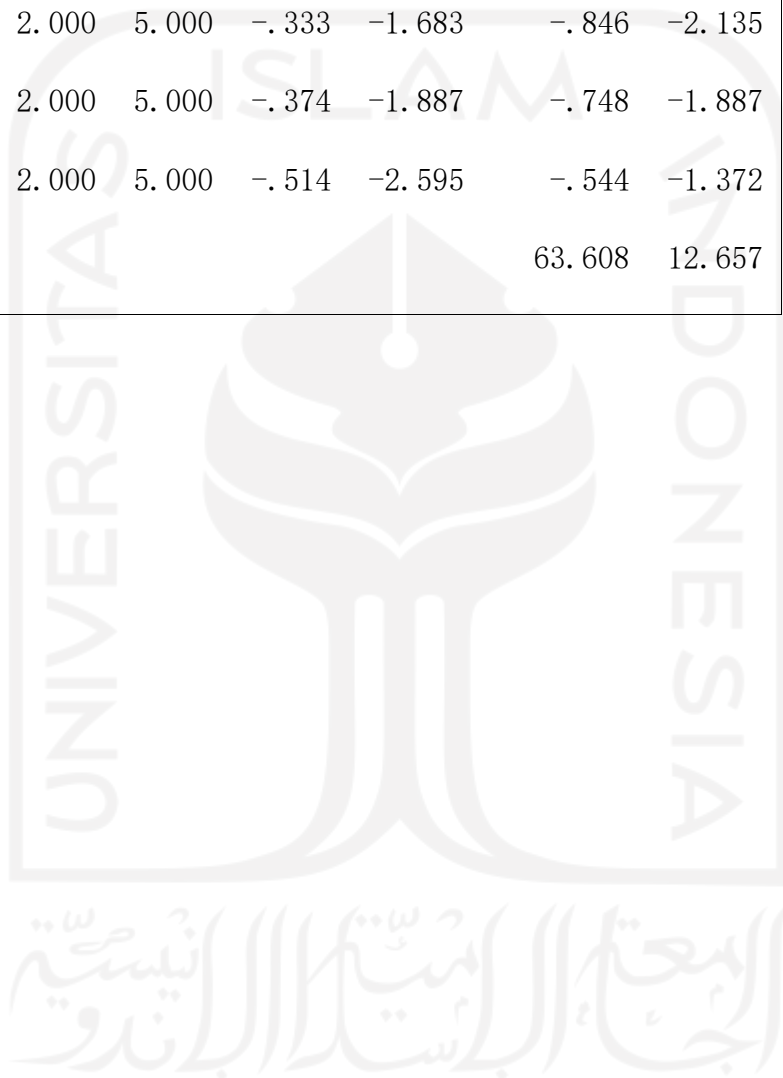
HASIL ANALISIS SEM DENGAN AMOS (BU SUCI)

A. UJI NORMALITAS DATA

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c. r.	kurtosis	c. r.
POF7	1.000	5.000	-.661	-3.338	-.485	-1.225
NFR1	2.000	5.000	-.526	-2.655	-.299	-.755
NFR2	1.000	5.000	-.693	-3.498	.093	.235
NFC1	1.000	5.000	-.492	-2.483	-.482	-1.217
NFC2	1.000	5.000	-.632	-3.194	-.537	-1.357
NFA2	2.000	5.000	-.420	-2.121	-.500	-1.262
NFA1	1.000	5.000	-.782	-3.950	-.246	-.621
TI2	1.000	5.000	-.508	-2.564	-.633	-1.598
TI1	1.000	5.000	-.024	-.122	-1.068	-2.496
POF1	2.000	5.000	-.436	-2.203	-.665	-1.679
POF2	2.000	5.000	-.449	-2.269	-.496	-1.253
POF3	2.000	5.000	-.275	-1.391	-.901	-2.276
POF4	1.000	5.000	-.761	-3.841	-.499	-1.260
POF5	2.000	5.000	-.714	-3.603	-.651	-1.644
POF6	2.000	5.000	-.738	-3.729	-.681	-1.721

Variable	min	max	skew	c. r.	kurtosis	c. r.
MW1	2.000	5.000	-.655	-3.307	-.620	-1.565
MW2	2.000	5.000	.233	1.175	-.634	-1.600
MW3	1.000	5.000	-.717	-3.619	-.543	-1.371
MW4	2.000	5.000	-.333	-1.683	-.846	-2.135
MW5	2.000	5.000	-.374	-1.887	-.748	-1.887
MW6	2.000	5.000	-.514	-2.595	-.544	-1.372
Multivariate					63.608	12.657



B. EVALUASI ATAS OULIER

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	58.579	.000	.003
125	52.786	.000	.000
104	47.267	.001	.000
4	45.913	.001	.000
109	41.436	.005	.001
151	39.535	.008	.002
129	38.222	.012	.003
75	37.885	.013	.001
51	37.409	.015	.001
22	35.733	.023	.003
3	35.071	.028	.004
47	35.049	.028	.001
27	34.978	.028	.000
141	34.641	.031	.000
41	34.335	.033	.000
24	34.135	.035	.000
131	33.005	.046	.001
120	32.780	.049	.001

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
137	32.707	.050	.000
118	31.349	.068	.004
62	30.947	.075	.005
42	30.909	.075	.003
67	30.112	.090	.010
55	29.727	.098	.014
60	29.709	.098	.008
126	29.592	.101	.005
150	29.454	.104	.004
69	28.908	.116	.010
61	28.336	.131	.025
14	28.199	.135	.021
65	28.018	.140	.020
1	27.977	.141	.013
92	27.545	.154	.025
36	27.336	.160	.027
25	26.951	.172	.045
143	26.915	.174	.032
35	26.590	.185	.047
132	26.338	.194	.058
90	26.098	.203	.069

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
70	26.033	.205	.055
124	25.846	.212	.060
130	25.641	.220	.067
18	25.533	.225	.061
63	25.401	.230	.059
106	25.075	.244	.090
45	24.959	.249	.085
122	24.920	.251	.066
48	24.587	.265	.105
37	24.525	.268	.089
13	24.422	.273	.082
52	24.259	.281	.089
17	24.060	.290	.104
20	24.033	.291	.081
100	23.999	.293	.064
89	23.770	.304	.083
44	23.707	.307	.071
46	23.310	.328	.137
74	23.206	.333	.132
87	22.988	.345	.163
127	22.939	.347	.140

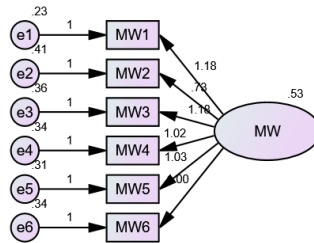
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
73	22.906	.349	.115
152	22.648	.363	.158
39	22.507	.371	.167
68	22.455	.374	.146
78	22.294	.383	.162
111	22.224	.387	.147
149	22.097	.394	.151
31	22.045	.397	.132
114	21.588	.424	.272
40	21.102	.453	.484
116	20.993	.459	.485
140	20.865	.467	.498
86	20.752	.474	.503
93	20.608	.483	.526
8	20.591	.484	.472
142	20.527	.488	.447
102	19.977	.523	.713
97	19.879	.529	.711
49	19.862	.530	.663
5	19.720	.539	.686
139	19.699	.540	.639

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
21	19.532	.551	.677
9	19.482	.554	.647
58	19.428	.558	.618
29	19.369	.562	.592
119	19.213	.571	.625
43	19.148	.576	.603
71	18.997	.585	.634
105	18.978	.587	.583
99	18.923	.590	.553
98	18.781	.599	.579
79	18.682	.606	.577
145	18.503	.617	.626
81	18.422	.622	.613
123	18.346	.627	.597
76	18.244	.634	.597
121	17.950	.652	.713
128	17.901	.655	.683
88	17.848	.659	.653
108	17.606	.674	.734

C. ANALISIS MODEL PENGUKURAN (MEASUREMENT MODEL ANALYSIS)

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)

1. CFA MW

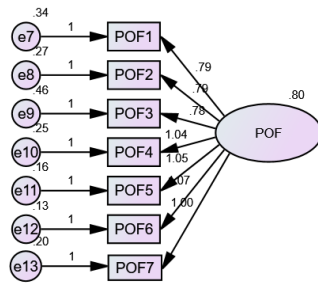


Chi-Square=9.652
df=9
prob=.379
rmsea=.022
GFI=.979
AGFI=.952
TLI=.998
CFI=.999





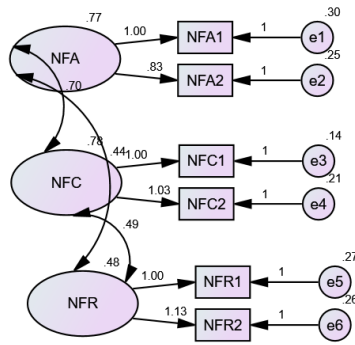
2. CFA POF



Chi-Square=15.391
df=14
prob=.352
rmsea=.066
GFI=.828
AGFI=.656
TLI=.985
CFI=.990



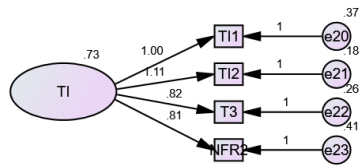
3. CFA NFA, NFC, NFR



Chi-Square=8.286
 df=6
 prob=.218
 rmsea=.050
 GFI=.982
 AGFI=.936
 TLI=.990
 CFI=.996



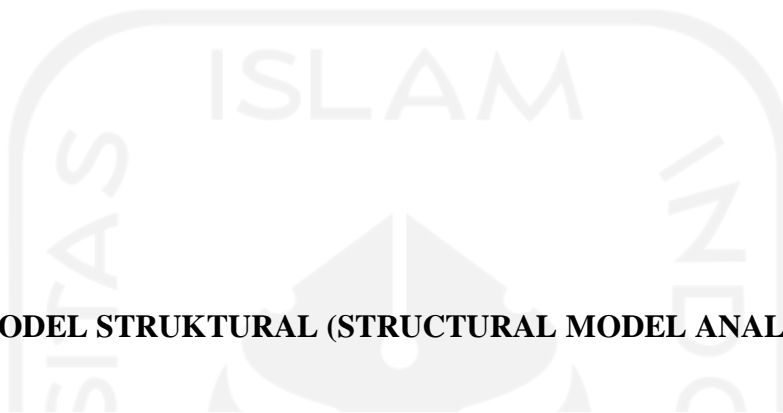
4. CFA CI



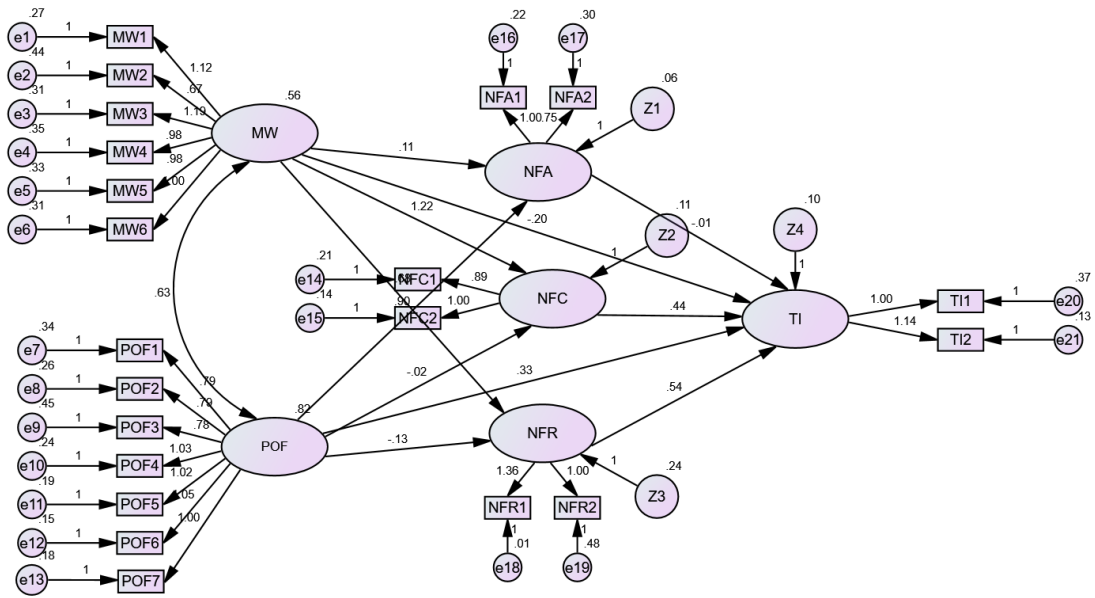
Chi-Square=2.215
 df=2
 prob=.330
 rmsea=.064
 GFI=.961
 AGFI=.804
 TLI=.989
 CFI=.996

Goodness of Fit (Uji Kesesuaian Model)

<i>Constructs</i>	<i>Chi Square</i>	<i>p-value</i>	<i>X²/df</i>	<i>RMSEA</i>	<i>GFI</i>	<i>TLI</i>	<i>CFI</i>	<i>Keterangan</i>
Mental Workload	9,652	0,379	1,072	0,022	0,979	0,998	0,999	Fit
Person Org. Fit	15,391	0,352	1,099	0,066	0,828	0,985	0,990	Fit
Ned For Autonomy	8,286	0,218	1,381	0,050	0,982	0,990	0,996	Fit
Ned For Competence	8,286	0,218	1,381	0,050	0,982	0,990	0,996	Fit
Nef For Relatedness	8,286	0,218	1,381	0,050	0,982	0,990	0,996	Fit
Turnover Interest	2,215	0,330	1,107	0,064	0,961	0,989	0,996	Fit



D. ANALISIS MODEL STRUKTURAL (STRUCTURAL MODEL ANALYSIS)



Chi-Square=198.484 df=178 prob=.140 rmsea.041 GFI=.786 AGFI=.723 TLI=.981 CFI=.984

Uji Goodness of fit

Indikator	Ukuran yg diharapkan	Hasil estimasi	Kesimpulan
Chi-square	Sekecil mungkin	198,484	Fit

Prob.	>0,05	0,140	Fit
CMIN/DF	< 2,00	1,115	Fit
RMSEA	<0,08	0,041	Fit
TLI	> 0,95	0,981	Fit
CFI	> 0,95	0,984	Fit
GFI	➤ 0,90	0,786	TIDAK FIT
AGFI	➤ 0,90	0,723	TIDAK FIT
NFI	➤ 0,90	0,869	TIDAK FIT

E. UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Effect Coefficien</i>	t-value	Prob.	Keterangan
-----------	--------------------------	---------	-------	------------

H1: Mental Workload berpengaruh positif terhadap Turnover Interest	-0,078	-0,394	0,694	Tidak Diterima
H2: Person Organization berpengaruh positif terhadap Turnover Interest	0,353	0,670	0,503	Tidak Diterima
H3: Mental Workload berpengaruh positif terhadap Ned For Autonomy	0,091	0,380	0,704	Tidak Diterima
H4: Mental Workload berpengaruh positif terhadap Ned For Competence	0,955	3,194	0,001	Diterima
H5: Mental Workload berpengaruh positif terhadap Ned For Relatedness	0,803	1,972	0,049	Diterima
H6: Person Organization berpengaruh positif terhadap Ned For Autonomy	0,880	3,618	***	Diterima
H7: Person Organization berpengaruh positif terhadap Ned For Competence	-0,017	-0,060	0,952	Tidak Diterima
H8: Person Organization berpengaruh positif terhadap Ned For Relatedness	-0,188	-0,487	0,626	Tidak Diterima
H9: Ned For Autonomy berpengaruh positif terhadap Turnover Interest	-0,014	-0,0209	0,977	Tidak Diterima
H10 : Ned For Competence berpengaruh positif terhadap Turnover Interest	0,495	1,503	0,033	Diterima
H11: Ned For Relatedness berpengaruh positif terhadap Turnover Interest	0,403	3,892	***	Diterima

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
NFA <--- MW	.113	.297	.380	.704	par_16
NFC <--- MW	1.215	.381	3.194	.001	par_17
NFR <--- MW	.681	.345	1.972	.049	par_18
NFR <--- POF	-.131	.269	-.487	.626	par_19
NFC <--- POF	-.018	.299	-.060	.952	par_20
NFA <--- POF	.898	.248	3.618	***	par_21
TI <--- NFC	.442	.294	1.503	.033	par_22
TI <--- NFR	.540	.139	3.892	***	par_23
TI <--- NFA	-.013	.450	-.029	.977	par_24
TI <--- MW	-.202	.513	-.394	.694	par_25
TI <--- POF	.330	.494	.670	.503	par_26
MW6 <--- MW	1.000				
MW5 <--- MW	.983	.132	7.425	***	par_1
MW4 <--- MW	.981	.136	7.221	***	par_2
MW3 <--- MW	1.187	.146	8.137	***	par_3
MW2 <--- MW	.671	.128	5.243	***	par_4
MW1 <--- MW	1.123	.137	8.184	***	par_5

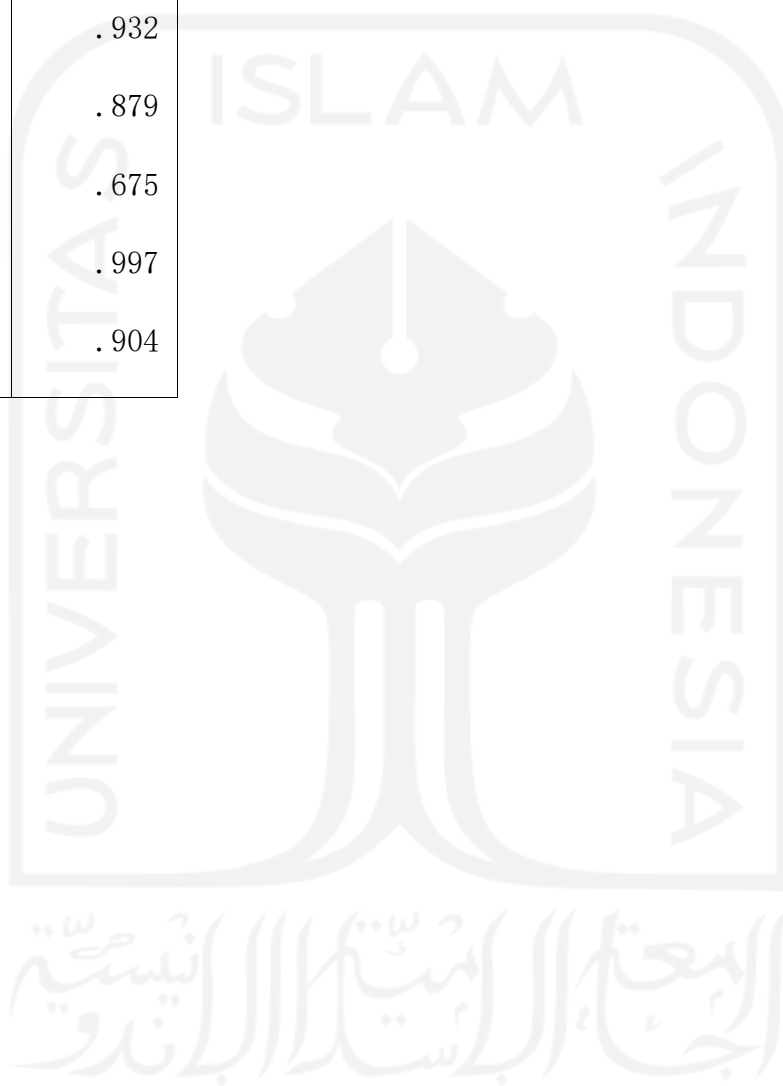
	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
POF6 <--- POF	1.048	.081	12.953	***	par_6
POF5 <--- POF	1.025	.085	12.010	***	par_7
POF4 <--- POF	1.026	.091	11.244	***	par_8
POF3 <--- POF	.782	.102	7.650	***	par_9
POF2 <--- POF	.790	.083	9.470	***	par_10
POF1 <--- POF	.786	.092	8.558	***	par_11
TI1 <--- TI	1.000				
TI2 <--- TI	1.144	.121	9.462	***	par_12
NFA1 <--- NFA	1.000				
NFA2 <--- NFA	.748	.090	8.331	***	par_13
NFC2 <--- NFC	1.000				
NFC1 <--- NFC	.889	.079	11.327	***	par_14
NFR2 <--- NFR	1.000				
NFR1 <--- NFR	1.362	.181	7.507	***	par_15
POF7 <--- POF	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
NFA <--- MW	.091
NFC <--- MW	.955
NFR <--- MW	.803

	Estimate
NFR <--- POF	-.188
NFC <--- POF	-.017
NFA <--- POF	.880
TI <--- NFC	.495
TI <--- NFR	.403
TI <--- NFA	-.014
TI <--- MW	-.178
TI <--- POF	.353
MW6 <--- MW	.802
MW5 <--- MW	.787
MW4 <--- MW	.776
MW3 <--- MW	.846
MW2 <--- MW	.602
MW1 <--- MW	.849
POF6 <--- POF	.927
POF5 <--- POF	.905
POF4 <--- POF	.883
POF3 <--- POF	.728
POF2 <--- POF	.817
POF1 <--- POF	.775
TI1 <--- TI	.813

	Estimate
TI2 <--- TI	.938
NFA1 <--- NFA	.894
NFA2 <--- NFA	.784
NFC2 <--- NFC	.932
NFC1 <--- NFC	.879
NFR2 <--- NFR	.675
NFR1 <--- NFR	.997
POF7 <--- POF	.904



Data Jawaban Responden



MW1	MW2	MW3	MW4	MW5	MW6	POF1	POF2	POF3	POF4	POF5	POF6	POF7	NFA1	NFA2	NFC1	NFC2	NFR1	NFR2	T1	T2	T3	T4		
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	2	2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	3	3	3	3	3	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	2	3	1	2	3	2	3	2	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	
4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	2	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	
4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	
4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	
5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	
5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	2	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	
3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3</											

