

Pengaruh *Hope* dan *Career Identity* terhadap *Turnover Intension* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing

Deby Nurlaili Damaiyanti¹, Hermawan Saputra¹, Erlin Listiyaningsih¹, Sri Hatuti², Budi Prayogi³

¹ Sekolah Pascasarjana Prof. Dr. Hamka (UHAMKA)

² Ihsan Medika Loka

³ Universitas Bina Nusantara

Corresponding Author Email: debynurlaili.care@gmail.com

Article Info

Submitted : 12/10/2025
In Reviewed : 13/01/2026
Accepted : 09/04/2026
Available online : 31/05/2026

ABSTRACT

The level of turnover intention among healthcare workers, particularly midwives and nurses, has become an important issue for hospitals because it can affect service stability, increase the workload of remaining healthcare staff, and impact the quality of patient care. Locally, this problem also occurs at Hospital X. Data from the Human Resource Development (HRD) department show that the employee turnover rate increased from 14.5% in 2023 to 16.9% in 2024. Specifically among midwives and nurses, the turnover rate increased from 15.8% to 18.8% out of a total of 117 healthcare workers, which has exceeded the acceptable threshold of 5–10%. This condition indicates a challenge for hospitals in retaining healthcare personnel. Psychological factors such as hope and career identity are believed to play an important role in reducing employees' intention to leave through increased job satisfaction. This study aims to analyze the effect of hope and career identity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable among midwives and nurses at Hospital X. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design and a causal model, involving the entire population of 104 midwives and nurses as research respondents. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS) method through the SmartPLS 4 application. The results showed that hope had a positive and significant effect on job satisfaction ($T = 4.187$; $p = 0.001$) and a negative effect on turnover intention ($T = 2.091$; $p = 0.037$). Career identity also had a positive effect on job satisfaction ($T = 5.122$; $p = 0.001$) and a negative effect on turnover intention ($T = 5.588$; $p = 0.001$). In addition, job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention ($T = 3.656$; $p = 0.001$) and mediated the relationship between hope and career identity with turnover intention. These findings indicate that strengthening healthcare workers' hope and career identity can increase job satisfaction and reduce their intention to leave the organization.

Keywords: *Hope, Career Identity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Midwives, Nurses*

ABSTRAK

Tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan, khususnya bidan dan perawat, menjadi isu penting bagi rumah sakit karena dapat memengaruhi stabilitas pelayanan, meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan yang tersisa, serta berdampak pada mutu pelayanan kepada pasien. Secara lokal, permasalahan ini juga terjadi di Rumah Sakit X. Data dari bagian *Human Resource Development* (HRD) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan meningkat dari 14,5% pada tahun 2023 menjadi 16,9% pada tahun 2024. Secara khusus pada tenaga bidan dan perawat, angka *turnover* meningkat dari 15,8% menjadi 18,8% dari total 117 tenaga kesehatan, yang telah melampaui ambang batas wajar sebesar 5–10%. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan tenaga kesehatan di rumah sakit. Faktor psikologis seperti *hope* (harapan) dan *career identity* (identitas karier) diyakini berperan penting

dalam menekan niat berpindah kerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hope* dan *career identity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan model kausalitas, melibatkan seluruh populasi sebanyak 104 bidan dan perawat sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hope* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($T = 4,187$; $p = 0,001$) serta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ($T = 2,091$; $p = 0,037$). *Career identity* juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($T = 5,122$; $p = 0,001$) dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ($T = 5,588$; $p = 0,001$). Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($T = 3,656$; $p = 0,001$) serta memediasi hubungan antara *hope* dan *career identity* terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan harapan dan identitas karier tenaga kesehatan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kata kunci: harapan, identitas karier, kepuasan kerja, niat untuk pindah kerja, bidan, perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran vital dalam menjaga kualitas layanan dan keselamatan pasien di seluruh dunia. Namun, tantangan besar yang dihadapi banyak rumah sakit saat ini adalah tingginya tingkat *Turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan profesional, seperti perawat dan bidan (WHO, 2020). Fenomena ini menjadi isu global yang memengaruhi stabilitas pelayanan kesehatan, terutama karena tenaga kesehatan merupakan sumber daya utama dalam pemberian layanan langsung kepada pasien. Penelitian oleh Zhong *et al.* (2024) menunjukkan bahwa meningkatnya *Turnover intention* berdampak negatif terhadap kontinuitas pelayanan, menurunkan kepuasan pasien, serta meningkatkan beban kerja bagi tenaga kesehatan yang tersisa.

Pada tingkat nasional, masalah *Turnover intention* juga menjadi perhatian penting dalam sektor pelayanan kesehatan di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023), tingkat perputaran tenaga kesehatan di beberapa rumah sakit swasta telah melampaui ambang batas wajar 5–10% per tahun. Penelitian Yuvia, (2023) menemukan bahwa salah satu rumah sakit di Yogyakarta mencatat tingkat *Turnover intention* sebesar 16,5% dari total 182 perawat yang bekerja. Kondisi ini mencerminkan adanya masalah dalam Kepuasan Kerja, ketahanan psikologis (*hope*), serta identitas karier (*career identity*) di kalangan tenaga kesehatan. Menurut penelitian Sigafos (2023) faktor psikologis seperti *hope* dan *career identity* berperan penting dalam menentukan komitmen individu terhadap profesinya dan kecenderungannya untuk bertahan dalam organisasi.

Secara lokal, permasalahan serupa juga terjadi di Rumah Sakit X sebagai lokasi penelitian ini. Berdasarkan data dari bagian *Human Resource Development* (HRD) RS X, tingkat *turnover* karyawan mencapai 14,5% pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 16,9% pada tahun 2024. Secara lebih spesifik, tenaga bidan dan perawat menunjukkan tren peningkatan *turnover* dari 15,8% pada tahun 2023 menjadi 18,8% pada tahun 2024 dari total 117 orang tenaga kesehatan. Angka ini telah melampaui ambang batas wajar sebesar 5–10% (Arday & Jaelani, 2021). Peningkatan *turnover* tersebut dapat berdampak pada terganggunya kontinuitas pelayanan, meningkatnya beban kerja bagi tenaga kesehatan yang tersisa, serta berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Selain itu, tingginya perpindahan tenaga kesehatan juga dapat memengaruhi stabilitas tim kerja dan efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa rumah sakit menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kesehatan, khususnya bidan dan perawat yang memiliki peran penting dalam pelayanan langsung kepada pasien. Dalam konteks ini, faktor psikologis seperti *hope* dan *career identity* diduga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja serta memengaruhi kecenderungan tenaga kesehatan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana

pengaruh *hope* dan *career identity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *hope* dan *career identity* memiliki hubungan negatif dengan *Turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi (Hu *et al.*, 2022). Individu yang memiliki harapan positif terhadap masa depan kariernya dan merasa teridentifikasi dengan profesinya cenderung memiliki Kepuasan Kerja yang lebih tinggi, sehingga berpotensi menurunkan keinginan untuk berpindah kerja. Dalam konteks rumah sakit, hal ini menjadi penting karena Kepuasan Kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan serta menjaga stabilitas organisasi (Drastyana & Frida, 2021).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juli 2025 terhadap sejumlah bidan dan perawat di Rumah Sakit X, diperoleh hasil bahwa *Turnover intention* (60,5%) merupakan variabel dengan tingkat persepsi tertinggi dibandingkan dengan *hope*, *career identity*, dan Kepuasan Kerja yang masih berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa harapan terhadap masa depan karier dan keterikatan terhadap profesi belum terbentuk secara optimal.

Melihat tingginya tingkat *Turnover intention* di Rumah Sakit X serta dampaknya terhadap stabilitas pelayanan dan retensi tenaga kerja, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji “Pengaruh *Hope* dan *Career identity* terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan retensi tenaga kesehatan melalui penguatan aspek psikologis internal serta strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang bertujuan menganalisis pengaruh *hope* (X_1) dan *career identity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit X pada bulan Mei hingga Agustus 2025 dengan populasi seluruh bidan dan perawat aktif sebanyak 104 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berbasis skala *Likert* empat poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang disebarakan melalui *Google Form*. Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS)* menggunakan aplikasi *SmartPLS 4*. Uji validitas dilakukan melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*, sedangkan reliabilitas dilihat dari *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Outer Loading)

Indikator	Hope (X1)	Career Identity (X2)	Turnover Intention (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
H12	0,812			
H1	0,818			
H2	0,811			
H3	0,827			
H4	0,769			
H5	0,831			
H6	0,822			
H7	0,822			
H8	0,783			
H9	0,710			
H10	0,832			
H11	0,796			
H12	0,812			
C1		0,889		

Indikator	Hope (X1)	Career Identity (X2)	Turnover Intention (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
C2		0,886		
C3		0,838		
C4		0,706		
C5		0,878		
C6		0,868		
C7		0,892		
C8		0,885		
C9		0,925		
C10		0,887		
C11		0,835		
C12		0,874		
C13		0,895		
C14		0,896		
TI1			0,823	
TI2			0,795	
TI3			0,851	
TI4			0,871	
TI5			0,844	
TI6			0,864	
KK1				0,807
KK2				0,848
KK3				0,840
KK4				0,824
KK5				0,838
KK6				0,872
KK7				0,773
KK8				0,770
KK9				0,766

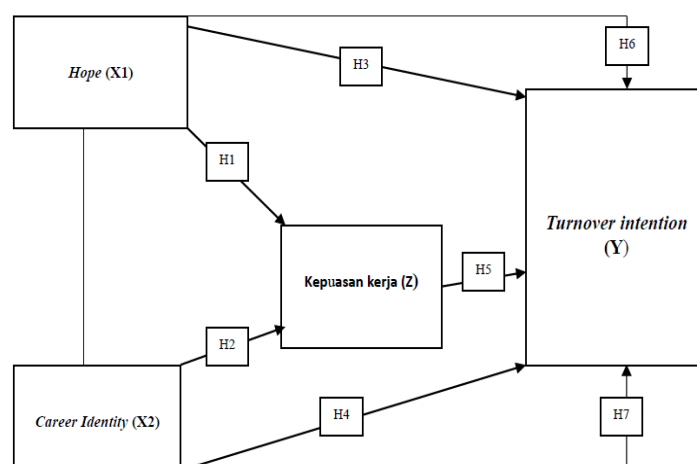
Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas konstruk menggunakan nilai *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *hope* (X1), *career identity* (X2), *turnover intention* (Y), dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Nilai *outer loading* pada variabel *hope* berkisar antara 0,710–0,832, pada variabel *career identity* berkisar antara 0,706–0,925, pada variabel *turnover intention* berkisar antara 0,795–0,871, serta pada variabel kepuasan kerja berkisar antara 0,766–0,872. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*), sehingga indikator yang digunakan dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (pa)	Average Variance Extracted (AVE)
Hope (X1)	0,950	0,951	0,646
Career Identity (X2)	0,975	0,977	0,756
Turnover Intention (Y)	0,918	0,919	0,709

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (pa)	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0,937	0,939	0,666

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel, diagram jalur, serta interpretasi koefisien jalur untuk menilai hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan arah hubungan antarvariabel sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik (*Ethical Approval*) dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (Non Kedokteran) Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (KEPK-UHAMKA) dengan Nomor: KEPK-NK/02/08/2025/03378, yang menyatakan bahwa protokol penelitian telah memenuhi prinsip-prinsip etika penelitian kesehatan.

HASIL

Responden dalam penelitian ini adalah bidan dan perawat di Rumah Sakit X sebanyak 104 orang. Distribusi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

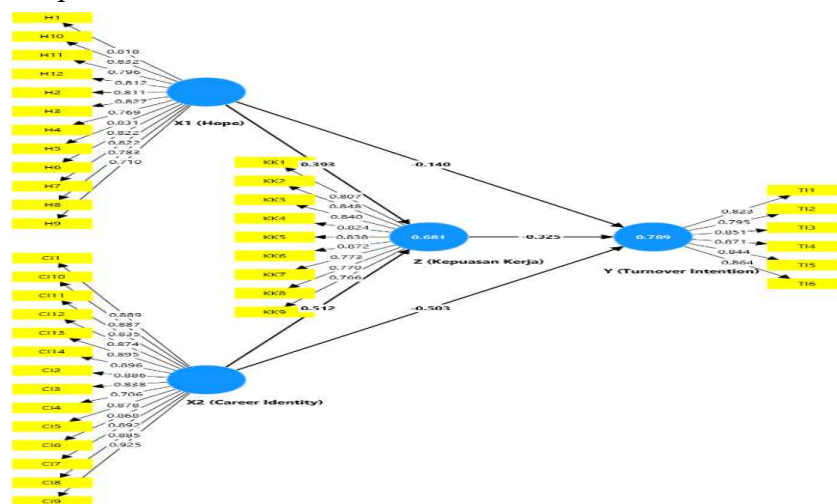
Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
Usia Dewasa Muda (<30)	54	51,9
Usia Dewasa Tua (≥30)	50	48,1
Lama Kerja		
Lama Kerja Baru (<3 th)	21	20,2
Lama Kerja Lama (≥3 th)	83	79,8
Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Diploma	38	36,5
Pendidikan ≥S1/Profesi	66	63,5
Status Kepegawaian		
Status Kepegawaian Kontrak	18	17,3
Status Kepegawaian Tetap	86	82,7
Total	104	100

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia dewasa muda (<30 tahun) sebanyak 54 orang (51,9%), sedangkan responden dengan usia dewasa tua (≥ 30 tahun) berjumlah 50 orang (48,1%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 3 tahun sebanyak 83 orang (79,8%), menunjukkan bahwa mayoritas bidan dan perawat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan $\geq S1$ /Profesi sebanyak 66 orang (63,5%), sedangkan 38 responden (36,5%) berpendidikan diploma. Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus pegawai tetap sebanyak 86 orang (82,7%), sedangkan 18 responden (17,3%) berstatus kontrak.

Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen di dalam model penelitian. Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menilai kekuatan prediksi model struktural terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2 Diagram Jalur Model Koefisien

Berdasarkan Gambar 2, diketahui nilai R^2 untuk variabel Y (*Turnover Intention*) sebesar 0,789, yang berarti konstruk *Hope*, *Career identity*, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,9% variasi pada *Turnover Intention*, sedangkan sisanya 21,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat. (Hair *et al.*, 2019). Selanjutnya bahwa nilai R^2 untuk variabel Z (Kepuasan Kerja) sebesar 0,681, yang berarti konstruk *Hope* dan *Career identity* mampu menjelaskan 68,1% variasi pada Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 31,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat (*strong effect*) karena melebihi 0,67 (Hair *et al.*, 2019). Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup kuat (*strong effect*) dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Hope* dan *Career identity* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan Kepuasan Kerja serta pengaruh tidak langsung terhadap *Turnover intention* pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang juga memengaruhi kedua variabel endogen tersebut.

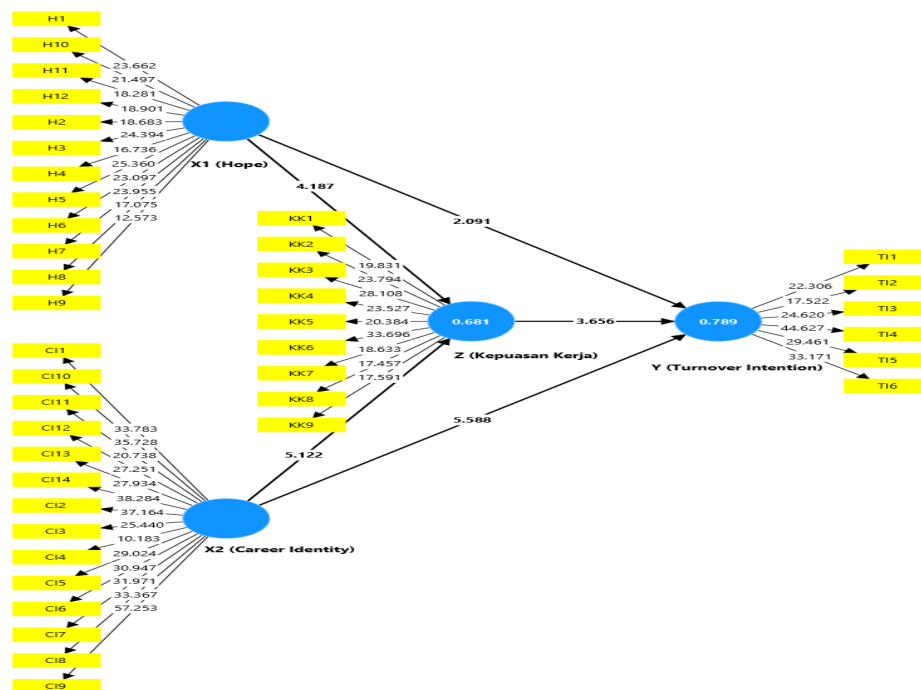
Tabel 4. Hasil Analisa Pengaruh Langsung

Struktur	Pengaruh	Koefisien
Struktur 1	X1→Z	0,393
	X2→Z	0,512
	X1→Y	-0,140
Struktur 2	X2→Y	-0,503
	Z→Y	-0,325

Sumber: *Smart-PLS*, 2025

Tabel 5. Hasil Analisa Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0,128	-0,268
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0,167	-0,670



Gambar 3 Diagram Jalur Model Uji Signifikansi

Tabel 6. Rangkuman Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung	T Statistik	P Values	Kesimpulan
$X1 \rightarrow Y$ (<i>Hope</i> → <i>Turnover Intention</i>)	2,091	0,037	Signifikan
$X1 \rightarrow Z$ (<i>Hope</i> → <i>Kepuasan Kerja</i>)	4,187	0,001	Signifikan
$X2 \rightarrow Y$ (<i>Career identity</i> → <i>Turnover Intention</i>)	5,588	0,001	Signifikan
$X2 \rightarrow Z$ (<i>Career identity</i> → <i>Kepuasan Kerja</i>)	5,122	0,001	Signifikan
$Z \rightarrow Y$ (<i>Kepuasan Kerja</i> → <i>Turnover Intention</i>)	3,656	0,001	Signifikan
Pengaruh Total		0,001	
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (<i>Hope</i> → <i>Kepuasan Kerja</i> → <i>Turnover Intention</i>)	2,958	0,001	Signifikan (Intervening diterima)
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (<i>Career identity</i> → <i>Kepuasan Kerja</i> → <i>Turnover Intention</i>)	2,680	0,001	Signifikan (Intervening diterima)

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh *Hope* terhadap *Kepuasan Kerja* pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hope* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat harapan

(*hope*) yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dalam konteks penelitian ini, sebagian besar responden merupakan tenaga kesehatan dengan masa kerja ≥ 3 tahun dan mayoritas berpendidikan $\geq S1$ /profesi, sehingga mereka telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang cukup terhadap tuntutan pekerjaan di rumah sakit. Kondisi tersebut memungkinkan responden memiliki harapan yang lebih jelas terhadap perkembangan karier, pencapaian tujuan kerja, serta makna profesi yang dijalani. Harapan yang positif terhadap masa depan pekerjaan dapat mendorong tenaga kesehatan untuk tetap termotivasi dalam menjalankan tugas pelayanan kepada pasien meskipun menghadapi berbagai tekanan kerja di lingkungan rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hu *et al.* (2022) yang menemukan bahwa *hope* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada perawat serta menjadi faktor penting dalam menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Individu dengan tingkat *hope* yang tinggi cenderung mampu mempertahankan motivasi kerja, menemukan solusi atas hambatan yang dihadapi, serta memaknai pekerjaannya secara lebih positif. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian (Zita, 2020) yang menyatakan bahwa *hope* berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan perasaan positif individu dalam menjalankan aktivitas kerja.

Dalam konteks Rumah Sakit X, bidan dan perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien, sehingga tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga kesehatan. Ketika tenaga kesehatan memiliki tingkat *hope* yang tinggi, mereka cenderung memiliki keyakinan bahwa tujuan profesionalnya dapat tercapai serta mampu menemukan berbagai cara untuk mengatasi tantangan kerja. Hal ini sesuai dengan konsep *hope* yang terdiri dari dua komponen utama yaitu *agency thinking* (keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan) dan *pathways thinking* (kemampuan menemukan cara untuk mencapai tujuan). Kedua komponen tersebut menjadi dasar motivasi dan ketekunan individu dalam menghadapi hambatan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan (Sigafos, 2023).

Pengaruh *Career identity* terhadap Kepuasan Kerja pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat identitas karier yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden merupakan tenaga kesehatan dengan masa kerja yang relatif lama serta memiliki latar belakang pendidikan $\geq S1$ /profesi, sehingga mereka telah memiliki pemahaman yang cukup terhadap peran profesionalnya sebagai bidan dan perawat. Kondisi tersebut memungkinkan terbentuknya identitas karier yang lebih kuat, di mana tenaga kesehatan tidak hanya menjalankan pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan panggilan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wu *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *career identity* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada tenaga keperawatan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perawat yang memiliki identitas karier yang kuat cenderung memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi, merasa pekerjaannya bermakna, serta memiliki tingkat kepuasan yang lebih besar terhadap karier yang dijalani.

Menurut teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Karlsson *et al.* (2024), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan yang dijalani sesuai dengan nilai-nilai pribadi, harapan, dan aspirasi individu. *Career identity* berfungsi sebagai representasi psikologis dari keterikatan seseorang terhadap profesinya, termasuk rasa memiliki, kebanggaan, dan pemaknaan terhadap peran kerja. Dalam konteks Rumah Sakit X, bidan dan perawat yang memiliki identitas karier yang kuat misalnya merasa bangga menjadi tenaga kesehatan, memahami tujuan profesinya dalam membantu pasien, serta memandang kariernya sebagai bagian dari jati diri cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Kondisi tersebut dapat memperkuat komitmen terhadap pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit.

Pengaruh *Hope* terhadap *Turnover intention* pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hope* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat harapan (*hope*) yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 3 tahun sehingga telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi dinamika pekerjaan di rumah sakit. Pengalaman kerja tersebut memungkinkan tenaga kesehatan memiliki harapan yang lebih jelas terhadap perkembangan karier serta tujuan profesional yang ingin dicapai. Harapan yang positif terhadap masa depan pekerjaan dapat mendorong tenaga kesehatan untuk tetap bertahan dan berkomitmen dalam menjalankan tugas pelayanan kepada pasien meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahmawati & Khurosani (2020) yang menyatakan bahwa *hope* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* melalui peningkatan *job satisfaction*. Individu dengan tingkat *hope* yang tinggi cenderung memiliki motivasi serta keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan kerja, sehingga lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan tidak mudah memutuskan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, penelitian Sigafos (2023) juga menunjukkan bahwa *hope* berperan penting dalam menurunkan niat berpindah kerja karena individu dengan tingkat harapan tinggi akan memaknai pekerjaannya secara lebih positif dan memiliki rasa makna (*meaning in work*) yang kuat.

Dalam konteks Rumah Sakit X, bidan dan perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien sehingga sering menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Ketika tenaga kesehatan memiliki tingkat *hope* yang tinggi, mereka cenderung lebih optimis terhadap kariernya, mampu mengelola stres kerja, serta melihat tantangan sebagai bagian dari proses profesional yang bermakna. Kondisi ini dapat mengurangi potensi kejenuhan kerja yang sering menjadi faktor pendorong munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, *hope* tidak hanya berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga menjadi faktor psikologis yang dapat menurunkan kecenderungan tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh *Career identity* terhadap *Turnover intention* pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career identity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat identitas karier yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 3 tahun serta mayoritas berstatus pegawai tetap, sehingga mereka telah memiliki pengalaman kerja dan keterikatan yang cukup terhadap organisasi. Kondisi tersebut memungkinkan terbentuknya identitas karier yang lebih kuat, di mana bidan dan perawat tidak hanya memandang pekerjaannya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Wu et al., 2022) yang menjelaskan bahwa *career identity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan secara tidak langsung meningkatkan *job satisfaction* pada perawat. Identitas karier yang jelas membuat individu merasa pekerjaan yang dijalani selaras dengan tujuan dan nilai pribadinya sehingga mereka lebih stabil secara emosional serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian Wu et al. (2022) juga menunjukkan bahwa *career identity* berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* dan *career success*, yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Wong et al. (2024) menjelaskan bahwa *turnover intention* sering muncul ketika individu mengalami ketidaksesuaian antara nilai pribadi, tujuan karier, dan kondisi pekerjaan. *Career identity* berfungsi sebagai pondasi psikologis yang memperkuat kesesuaian tersebut karena membantu individu memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari jati diri dan kontribusi profesionalnya. Dalam konteks Rumah Sakit X, bidan dan perawat yang memiliki *career identity* yang kuat—misalnya merasa bangga terhadap profesinya serta memahami perannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien—cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi ini dapat menurunkan kecenderungan tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh bidan dan perawat, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan di Rumah Sakit X. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih termotivasi untuk bertahan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hu *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang menurunkan *Turnover intention* pada tenaga keperawatan. Kepuasan Kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas emosional dan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi. Semakin besar kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan, serta penghargaan terhadap kinerja, semakin kecil pula keinginan individu untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Temuan ini juga selaras dengan penelitian Rahayu & Gunawan (2022) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *employees' Turnover intention* di lingkungan rumah sakit, karena individu yang puas terhadap pekerjaannya merasa lebih dihargai dan memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi.

Menurut perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, *Turnover intention* merupakan hasil dari evaluasi kognitif terhadap Kepuasan Kerja, komitmen, dan keadilan organisasi. Individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaan atau lingkungannya akan cenderung mengalami stres kerja dan menurunkan keterikatan terhadap organisasi, yang akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar. Sebaliknya, individu yang merasa puas akan lebih termotivasi, loyal, dan memiliki perasaan positif terhadap organisasi. Dalam konteks pekerjaan bidan dan perawat di Rumah Sakit X, Kepuasan Kerja tercermin dari perasaan nyaman terhadap lingkungan kerja, hubungan interpersonal yang baik, serta penghargaan terhadap dedikasi dan kontribusi mereka dalam pelayanan pasien. Ketika tenaga kesehatan merasa dihargai, memiliki dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, serta mendapatkan kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi dan tidak mudah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan Kerja juga menumbuhkan rasa bangga dan makna terhadap profesi, yang berperan besar dalam menurunkan *turnover intention*.

Pengaruh *Hope* terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hope* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara *Hope* dan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat harapan (*hope*) yang dimiliki bidan dan perawat, semakin tinggi pula Kepuasan Kerja mereka, yang pada akhirnya menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hu *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *Hope* dan *Turnover intention* pada tenaga keperawatan. Individu dengan tingkat *Hope* tinggi memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan kerja (*agency thinking*) serta kemampuan untuk menemukan berbagai cara dalam mengatasi hambatan (*pathways thinking*), sehingga mampu menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan. Kepuasan Kerja yang meningkat kemudian berdampak pada menurunnya niat untuk meninggalkan organisasi.

Menurut teori *Hope* Snyder *et al.* (2022), harapan berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mendorong individu tetap optimis dan termotivasi untuk mencapai tujuan, bahkan dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. *Hope* memberikan energi positif bagi tenaga kesehatan untuk tetap bertahan dan beradaptasi dengan tantangan pekerjaan. Dalam konteks bidan dan perawat di Rumah Sakit X, *Hope* memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja, keuletan, dan pandangan optimistis terhadap profesi mereka. Ketika tenaga kesehatan memiliki harapan yang tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik dan mampu menemukan strategi untuk menghadapi beban kerja, maka Kepuasan Kerja akan meningkat. Rasa puas tersebut menumbuhkan perasaan bangga dan makna terhadap profesinya, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk berpindah kerja. Dengan demikian, *Kepuasan Kerja* berfungsi sebagai jembatan psikologis antara *Hope* dan

Turnover intention di mana *Hope* meningkatkan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja menurunkan niat keluar dari organisasi.

Pengaruh *Career identity* terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bidan dan Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career identity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *career identity* dan *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin kuat identitas karier yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan sehingga dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 3 tahun serta mayoritas berstatus pegawai tetap, sehingga mereka telah memiliki pengalaman kerja dan keterikatan yang cukup terhadap organisasi. Kondisi tersebut memungkinkan terbentuknya identitas karier yang lebih kuat serta meningkatkan kepuasan kerja karena tenaga kesehatan merasa pekerjaannya sesuai dengan nilai profesional dan tujuan karier yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *career identity* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui *job satisfaction*. Tenaga kesehatan dengan identitas karier yang kuat cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, merasa bangga terhadap profesinya, serta memiliki tujuan karier yang lebih jelas sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berdampak pada menurunnya kecenderungan untuk berpindah dari organisasi. Penelitian Wu et al. (2022) juga memperkuat temuan ini, di mana *career identity* terbukti meningkatkan *work engagement* dan *career success*, dua faktor yang secara empiris berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Kusumaputri, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam menekan keinginan berpindah kerja. Individu yang memiliki kesesuaian antara nilai pribadi, harapan, dan tujuan kariernya cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Dalam konteks Rumah Sakit X, bidan dan perawat yang memiliki *career identity* yang kuat—misalnya merasa bangga terhadap profesinya serta memahami perannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien—akan memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan kecenderungan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di rumah sakit.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *hope* dan *career identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada bidan dan perawat di Rumah Sakit X. Semakin tinggi tingkat harapan dan semakin kuat identitas karier yang dimiliki tenaga kesehatan, semakin besar pula rasa puas dan makna terhadap pekerjaan yang dijalani. Sebaliknya, *hope*, *career identity*, dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi harapan, keterikatan terhadap profesi, serta Kepuasan Kerja, maka semakin rendah keinginan tenaga kesehatan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara *hope* dan *career identity* terhadap *turnover intention*, di mana peningkatan harapan dan identitas karier secara tidak langsung menurunkan niat berpindah kerja melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Penelitian ini memiliki keunggulan dalam penggunaan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS)* yang mampu menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel secara komprehensif. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang hanya melibatkan bidan dan perawat, sehingga belum mewakili seluruh tenaga kerja di Rumah Sakit X. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi responden dengan melibatkan seluruh karyawan rumah sakit, menggunakan pendekatan longitudinal, serta menambahkan variabel lain seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan iklim kerja guna memperoleh

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Drastyana, & Frida, S. (2021). *Turnover Intention Karyawan: Dalam tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' Turnover Intention, Hope and Career Identity: The Mediating Role of Job Satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Karlsson, E., Karlsson, N., Fernemark, H., Seing, I., Skagerström, J., Brulin, E., & Nilsen, P. (2024). A Cross-Sectional Survey of Swedish Primary Healthcare Nurses' Discontent with Their Current Job. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/2786600>
- Kusumaputri, E. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=fRVSEQAAQBAJ>
- Rahayu, E., & Gunawan P, A. W. (2022). Pengaruh Human Resource Management Practices pada Career Satisfaction dan Job Satisfaction terhadap Employees Turnover Intention di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Universitas Trisakti. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 973. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.588>
- Rahmawati, A., & Khurosani, A. (2020). Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Outsourcing Millenial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 36.
- Sigafoos, R. (2023). Hope ' S Moderating Effects On Crisis Workers ' Meaning In Work And Turnover Intentions Hope ' S Moderating Effects On Crisis Workers. *Crisis, Stress, and Human Resilience: An International Journal*, 4(4), 219–232.
- WHO. (2020). World Health Organization, Global Strategy on Digital Health. In *Indian Pediatrics* (Vol. 57, Issue 4).
- Wong, K. P., Zhang, B., Xie, Y. J., Wong, F. K. Y., Lai, C. K. Y., Chen, S. C., & Qin, J. (2024). Impacts of Job Demands on Turnover Intention Among Registered Nurses in Hong Kong Public Hospitals: Exploring the Mediating Role of Burnout and Moderating Effect of Pay Level Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 2024.
- Wu, C., Fu, M. mi, Cheng, S. zhe, Lin, Y. wei, Yan, J. ran, Wu, J., Zhang, X. yan, Cao, B. hua, Du, J., & Lang, H. juan. (2022). Career Identity And Career Success Among Chinese Male Nurses: The Mediating Role Of Work Engagement. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3350–3359. <https://doi.org/10.1111/jonm.13782>
- Yuvia, A. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Staf Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Zhong, Y., Ma, H., Zhang, C. C., Jiang, Q. Y., Li, J., Liao, C. J., Liang, Y. F., & Shu, L. (2024). Professional Identity, Job Satisfaction, And Turnover Intention Among Chinese Novice Nurses: A Cross-Sectional Study. *Medicine (United States)*, 103(3), E36903. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000036903>
- Zita, F. (2020). Pengaruh Hope Dan Mindfulness Terhadap Kesejahteraan Spiritual. In *Universitas Islam Negeri* (Vol. 20).