

**PENGARUH RELIGIUSITAS SEBAGAI EFEK MODERASI
ANTARA VARIABEL *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Program Studi S1 Manajemen



Disusun oleh:

Adi Surya Kusuma Atmaja

NIM: 30402100024

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH RELIGIUSITAS SEBAGAI EFEK MODERASI ANTARA VARIABEL
***THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA**
PERAWAT

(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Disusun Oleh :
Adi Surya Kusuma Atmaja
NIM : 30402100024

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 5 Mei 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi

NIK. 210491028

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI
PENGARUH RELIGIUSITAS SEBAGAI EFEK MODERASI ANTARA
VARIABEL *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* TERHADAP
***TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT**
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Disusun oleh :

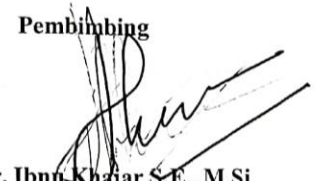
Adi Surya Kusuma Atmaja

30402100024

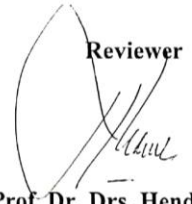
Pada tanggal 15 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

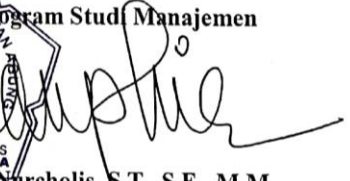

Prof. Dr. Ibnu Khajjar S.E., M.Si
NIK. 210491028

Reviewer


Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si
NIK.210499041

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Adi Surya Kusuma Atmaja

NIM : 30402100024

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH RELIGIUSITAS SEBAGAI EFEK MODERASI ANTARA VARIABEL *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT”** merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara dengan tidak sesuai atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian.

Semarang, 15 Mei 2025

Yang menyatakan



Adi Surya Kusuma Atmaja

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Nama : Adi Surya Kusuma Atmaja

NIM : 30402100024

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir skripsi dengan judul **“PENGARUH RELIGIUSITAS SEBAGAI EFEK MODERASI ANTARA VARIABEL *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT”** dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini. Maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 15 Mei 2025

Yang menyatakan



Adi Surya Kusuma Atmaja

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Religiusitas sebagai efek moderasi antara variabel Sikap, Norma Subjektif, dan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (RSISA). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan besaran sampel sebanyak 85 responden perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Data didapat melalui kuesioner menggunakan Google Form yang dibagikan kepada responden dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 51,4% dari variabilitas dalam *Turnover Intention* ($R\text{-Square} = 0,514$) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam model ini. Hasil model fit dengan nilai SRMR (*Standarized Root Mean Square Residual*) sebesar 0,079 dimana batas penerimaan hasil model fit $\leq 0,08$, yang berarti model yang diuji dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang cukup baik. Dan Religiusitas secara signifikan dapat memoderasi semua variabel independen dengan $p\text{ value} < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas perawat dapat menurunkan *turnover intention* karena terdapat nilai-nilai agama yang menjadi benteng untuk tidak melakukan *turnover intention*.

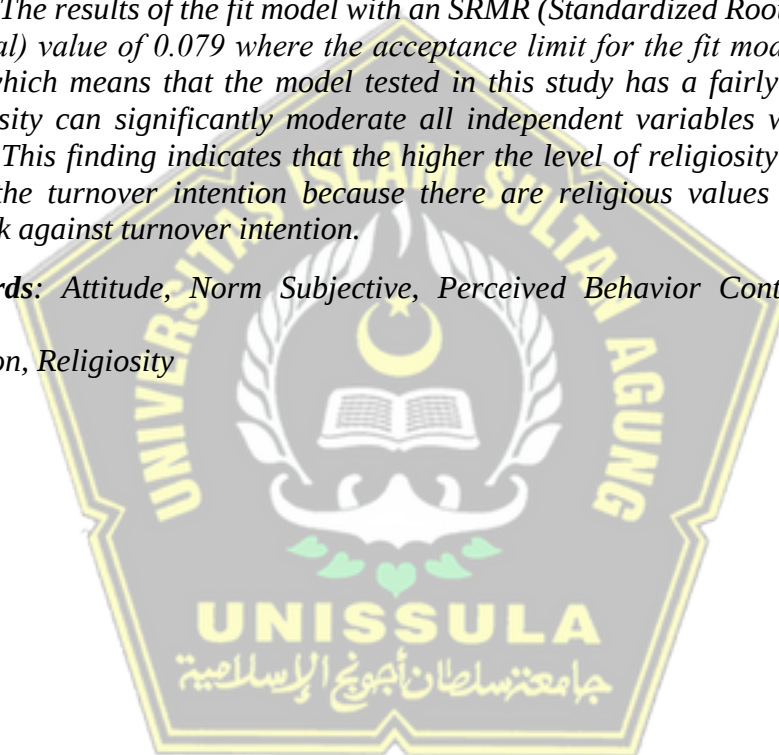
Kata Kunci: Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Persepsi Yang Dirasakan, *Turnover Intention*, Religiusitas



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Religiosity as a moderating effect between the variables of Attitude, Subjective Norms, and Perceived Behavior Control on Turnover Intention in Nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang (RSISA). The research method used is a quantitative method, with a sample size of 85 nurse respondents at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang. Data were obtained through a questionnaire using Google Form which was distributed to respondents and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that 51.4% of the variability in Turnover Intention ($R\text{-Square} = 0.514$) can be explained by the factors contained in this model. The results of the fit model with an SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) value of 0.079 where the acceptance limit for the fit model results is ≤ 0.08 , which means that the model tested in this study has a fairly good fit. And Religiosity can significantly moderate all independent variables with a p value < 0.05 . This finding indicates that the higher the level of religiosity of nurses, the lower the turnover intention because there are religious values that act as a bulwark against turnover intention.

Keywords: Attitude, Norm Subjective, Perceived Behavior Control, Turnover Intention, Religiosity



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan berkah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH RELIGIUSITAS SEBAGAI EFEK MODERASI ANTARA VARIABEL *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)”. Skripsi ini untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Manajemen pada program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam pengerjaan skripsi ini, saya tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya atas bantuan yang telah diberikan, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan dan terutama sebagai pembimbing penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam masalah administrasi dan akademik.
5. Kepada Ibunda tercinta Sri Subekti Prihatiningsih yang selalu menjadi penyemangat penulis, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, doa,

dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terima kasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis sampai pada hari ini dan seterusnya.

6. Kepada kedua Kakak penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama menimba ilmu di lembaga pendidikan.
7. Kepada seseorang dengan NIM 30402100004 yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
8. Kepada seluruh teman – teman seperjuangan “Harapan Orang Tua” yang selalu siap membantu penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.

Saya menyadari bahwa tidak ada pekerjaan yang sempurna dan tidak ada manusia yang sempurna, sehingga penulis menyadari baik dalam materi maupun tata cara penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 15 Mei 2025

Penulis,



Adi Surya Kusuma Atmaja

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Theory of Planned Behavior	14
2.1.2 Attitude Toward Behavior	15
2.1.3 Norma Subjektif.....	17
2.1.4 Perceived Behavior Control.....	19
2.1.5 Religiusitas.....	20
2.1.6 Turnover Intention	22
2.2 Hubungan Antar Variabel	23
2.2.1 Hubungan Sikap (<i>Attitude Toward Behavior</i>) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.2.2 Hubungan Norma Subjektif (<i>subjective norm</i>) terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.2.3 Hubungan <i>Perceived Behavior Control</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
2.2.4 Pengaruh Religiusitas dalam memoderasi hubungan antara <i>Attitude</i> , <i>Subjective Norm</i> , dan <i>Perceived Behavior Control</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
2.3 Model Empirik	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	30

3.2.1	Populasi.....	30
3.2.2	Sampel.....	30
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	32
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4.1	Kuesioner	33
3.4.2	Studi Pustaka.....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	34
3.6	Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1	Partial Least Squares (PLS).....	35
3.6.2	Pengukuran Model (Outer Model).....	36
3.6.3	Pengukuran Model (Inner Model).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Hasil Penelitian.....	40
4.1.1	Karakteristik Responden.....	41
4.2	Analisis Deskriptif.....	43
4.2.1	Variabel Sikap.....	45
4.2.2	Variabel Norma Subjektif.....	48
4.2.3	Variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan	51
4.2.4	Variabel <i>Turnover Intention</i>	54
4.2.5	Variabel Religiusitas.....	55
4.3	Analisis Data.....	57
4.3.1	Outer Model (Measurement Model)	58
4.3.2	Analisis Model Struktural (Inner Model).....	63
4.4	Pembahasan.....	68
4.4.1	Pengaruh Sikap Terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
4.4.2	Pengaruh Norma Subjektif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
4.4.3	Pengaruh Kontrol Persepsi Yang Dirasakan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
4.4.4	Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Sikap Terhadap <i>Turnover Intention</i>	72
4.4.5	Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Norma Subjektif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
4.4.6	Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Kontrol Persepsi Yang Dirasakan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	76

BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Implikasi Manajerial	81
5.3 Keterbatasan dan Agenda Mendatang	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN I	92
LEMBAR KUESIONER	92
LAMPIRAN II	97



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kasus Turnover Intention	3
Tabel 1. 2 Research Gap	9
Tabel 3. 1 Keterangan Nilai Skala Likert	33
Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator	34
Tabel 4. 1 Data Kuesioner	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	41
Tabel 4. 3 Indeks Rentan Skala	45
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap (Behavioral Belief)	45
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap (Outcome of Evaluation) ...	47
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Norma Subjektif (Normative Belief)	48
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Norma Subjektif (Motivation to Comply)	50
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (Control Belief)	51
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (Power of Control)	53
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention	54
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Religiusitas	56
Tabel 4. 12 Nilai Loading Factor	59
Tabel 4. 13 Nilai Uji Cross Loading	61
Tabel 4. 14 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	62
Tabel 4. 15 Nilai T Statistik dan P Value	64
Tabel 4. 16 Nilai R-Square	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik	28
Gambar 4. 1 Hasil Model Empirik.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	93
Lampiran 2. 1 Nilai Uji Loading Factor	98
Lampiran 2. 2 Nilai Uji Cross Loading.....	98
Lampiran 2. 3 Nilai Uji Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE	99
Lampiran 2. 4 Nilai Uji R-Square.....	99
Lampiran 2. 5 Nilai Uji T Statistic Dan P Value	99
Lampiran 2. 6 Gambar Model.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

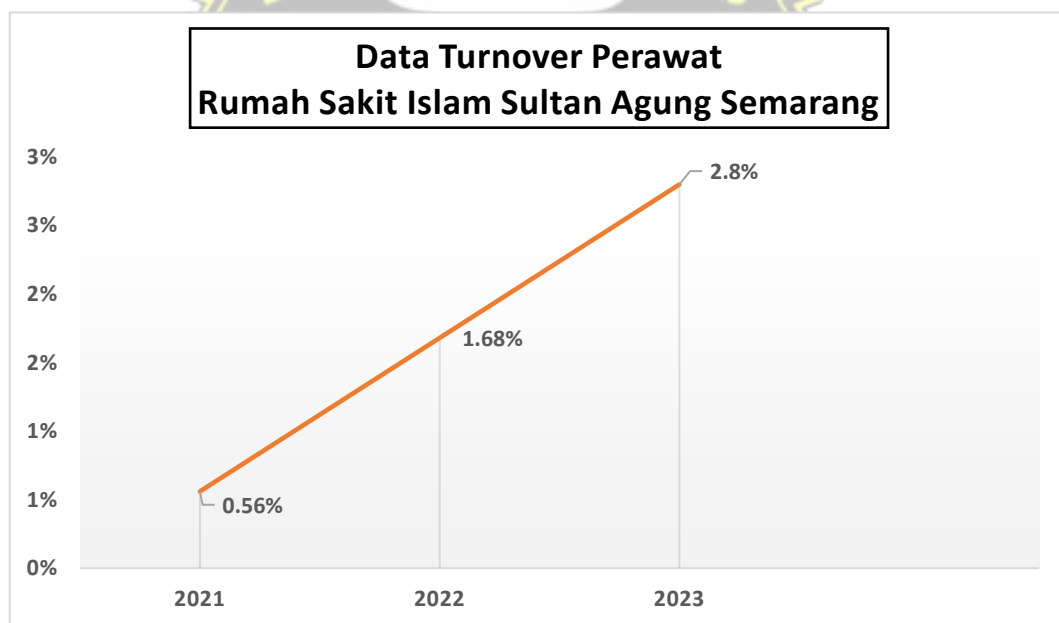
Sumber daya manusia memainkan peranan krusial di rumah sakit dalam membangun dan menjalankan bisnis organisasinya, karena rumah sakit merupakan institusi yang berfokus pada pelayanan jasa di bidang kesehatan. Pergantian tenaga kesehatan khususnya pada perawat yang berlebihan apabila tidak diantisipasi akan mengganggu kualitas pelayanan kepada pasien yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja rumah sakit. Karena menurut (*World Health Organization* (WHO) dalam Okstoria, 2022), rumah sakit menjadi pilar utama dari organisasi sosial dan kesehatan yang kompleks karena berperan dalam memberikan layanan kesehatan yang menyeluruh, mencakup aspek kuratif untuk penyembuhan, komprehensif, serta upaya preventif dalam mencegah penyakit di tengah masyarakat, dengan demikian keterlibatan perawat dalam sistem pelayanan rumah sakit menjadi elemen vital dalam menjaga standar kualitas pelayanan kesehatan. Dalam memberikan layanan kesehatan, baik dan buruknya kualitas pelayanan yang diberikan ditentukan salah satunya dari kualitas perawat yang dimiliki. Karena perawat menjadi tenaga kesehatan yang paling banyak dari seluruh tenaga kesehatan yang dimiliki rumah sakit dan memiliki peran penting dalam pemberian pelayanan kesehatan (Rachman & Dewanto, 2016), maka rumah sakit harus selalu melakukan pengawasan, pengontrolan kinerja dan peningkatan kualitas perawat agar kegiatan operasional di dalam rumah sakit memiliki mutu pelayanan kesehatan sesuai dengan program dan kebijakan yang dimiliki.

Dalam lingkup global, *turnover rate* perawat di rumah sakit terjadi antara 10% hingga 21% pada tiap tahunnya (Rindu et al., 2020), dan di Indonesia sendiri pada tahun 2019 terjadi *turnover rate* yang lumayan tinggi juga yaitu sebesar 20,8% (Susanti & Rita, 2020). Dengan tingkat *turnover* yang tinggi tersebut, kinerja operasional dan pelayanan yang diberikan rumah sakit akan menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan munculnya keluhan dari pengguna jasa pelayanan kesehatan rumah sakit. Menurut Gillies (dalam Muharni & Wardhani, 2020), *turnover rate* pada rumah sakit secara normal di kisaran antara 5-10% dan dianggap tinggi apabila kejadian *turnover* melebihi angka 10% dalam jangka waktu setahun. Pendapat mengenai dampak tingginya kasus *turnover* diungkapkan oleh (Robbins, P & Judge, 2012) yaitu apabila terjadi *turnover rate* yang tinggi di organisasi bisa menurunkan efektivitas operasional organisasi ketika karyawan yang mempunyai *knowledges* dan *experiences* yang lebih tinggi keluar dari organisasi dan pihak organisasi harus segera mencari kandidat karyawan pengganti yang dapat mengambil pekerjaan yang ditinggalkan. Maka dari itu rumah sakit diharapkan untuk menjaga *turnover rate* untuk tidak melebihi batas normal sebesar 10% agar pelayanan jasa kesehatan yang diberikan tetap maksimal.

Seperti halnya perusahaan di industri lainnya, rumah sakit juga memiliki kendala dalam pengelolaan tenaga kerja yang dimiliki. Dari segi pembinaan karyawan dan retensi karyawan yang memiliki kecakapan serta ahli di bidangnya menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia rumah sakit untuk mampu mengoptimalkan fungsi dari seluruh perawat yang dimiliki agar bisa menerapkan strategi dan metode yang efektif agar dapat menjaga keberlangsungan

instansi. Namun dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia, seringkali rumah sakit mengalami kendala dalam upayanya untuk menciptakan dan mempertahankan perawat yang memiliki kualitas dan kecakapan di pekerjaannya, salah satunya terdapat fenomena yang bersumber dari sikap dan perilaku karyawan yaitu munculnya niat atau rasa ingin berpindah atau *turnover intention* pada perawat. *Turnover intention* dikategorikan sebagai isu yang harus mendapatkan perhatian serius oleh perusahaan dikarenakan selain fenomena tersebut dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan, juga dapat memberikan efek negatif pada keuangan perusahaan. Menurut (Mahan et al., 2020), kerugian yang diterima oleh perusahaan sebesar 33% dari gaji pokok karyawan yang keluar dari perusahaan dan biaya untuk merekrut karyawan pengganti besarnya antara 50% dan 75% dari gaji karyawan (Collins et al., 2019).

Tabel 1. 1Kasus Turnover Intention



Sumber: (Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang 2024)

Karena *turnover* menjadi aspek krusial yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, sehingga banyak peneliti yang mengkaji *turnover* dengan berfokus kepada intensi untuk berpindah karyawan. Seperti pada kasus *turnover* yang ditemukan di sebuah rumah sakit di Indonesia tepatnya di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tahun 2021, 2022, dan 2023 secara berurutan sebesar 0,56%, 1,68%, dan 2,8%. Dilihat dari data tersebut, kejadian *turnover* di rumah sakit mengalami peningkatan dimulai pada tahun kedua dengan persentase yang masih dibawah batas normal *turnover rate* yang terjadi di rumah sakit yaitu berkisar antara 5-10% per tahun. Peningkatan angka *turnover* tersebut mengindikasikan bahwa intensi perawat untuk keluar ikut meningkat seiring waktunya yang membuat perawat memutuskan untuk keluar dari rumah sakit. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Mobley, 1977 dalam Melani, 2015) bahwa terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya intensi, dan *turnover intention* menjadi faktor penentu dalam *turnover*. Maka dari itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* perawat menjadi tanggung jawab strategis bagi pihak rumah sakit agar dapat menurunkan *turnover rate* yang terjadi. Ada beberapa faktor yang dapat memicu intensi seperti sikap, norma subjektif, kontrol persepsi yang dirasakan, informasi, *skill*, *capability*, emosi, kompulsi, peluang, dan sifat bergantung pada seseorang (Ajzen, 1991). Karena peningkatan *turnover rate* tersebut tetap dapat membuat tersendatnya pelayanan rumah sakit dan membebani rumah sakit dari segi keuangan karena rumah sakit harus melakukan *recruitment*, *training*, serta reorientasi yang akan memakan biaya yang besar.

Melihat penyebab tingginya tingkat *turnover* pada kasus diatas membuktikan bahwa sikap yang diterima oleh perawat di rumah sakit menjadi prediktor utama dalam terjadinya *turnover intention*. Temuan ini sesuai pada kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari (Ajzen, 1991) yang mengatakan bahwa *intention to quit* seorang pegawai bergantung pada sikap mereka terhadap organisasi, didukung dengan norma subjektif yang menciptakan pandangan mereka menjadi hal yang harus dilakukan terkait tekanan sosial di kasus keluarnya karyawan di organisasi, dan hasilnya kontrol perilaku yang dirasakan pegawai dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari organisasi ketika mereka dalam suatu hambatan atau masalah di organisasi menjadi mengarah ke sisi negatif yang membuat mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini, penggunaan tiga prediktor dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) memiliki tujuan guna memperkirakan niat atau intensi karyawan untuk keluar dari organisasi layanan kesehatan yaitu rumah sakit. Penggunaan TPB ini dikhususkan untuk memprediksi perilaku seseorang secara spesifik dan untuk semua perilaku secara umum. Penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak diteliti di berbagai bidang organisasi (Ajzen, 1991) dan penelitian yang berhubungan dengan *intention* atau niat juga telah dilakukan banyak peneliti seperti (Abet et al., 2024), (Aisyah et al., 2024; Nur Miftahul Janna & Mene Paradilla, 2023), dan (Harisetia & Rizqi, 2022).

Prediktor pertama dalam TPB untuk memprediksi intensi karyawan untuk *turnover* adalah Sikap (*attitude toward behavior*). Sikap dikatakan menjadi prediktor utama dalam niat atau intensi dibandingkan dengan norma subjektif dan

kontrol persepsi yang dirasakan (Ajzen, 1991). Menurut (Suharyat, 2009 dalam Maulidina & Solekah, 2020), sikap merupakan hubungan individu terhadap lingkungannya yang dapat mewujudkan perasaan dan keyakinan seseorang yang akan menghasilkan suatu tindakan dengan memiliki konsekuensi positif dan negatif.

Contoh konsekuensi tindakan positif yang dapat memunculkan perilaku *turnover intention* perawat di rumah sakit ialah perawat akan mendapatkan penghasilan yang lebih baik sesuai dengan beban kerja yang diterima di tempat kerja yang baru, sedangkan konsekuensi negatifnya adalah perawat harus beradaptasi lagi baik dengan lingkungan organisasi yang baru maupun peraturan di rumah sakit yang baru. Karena sikap dinilai sebagai aspek terbesar yang dapat mempengaruhi perawat dalam bertindak untuk memilih bertahan atau keluar dari rumah sakit, maka sikap positif perawat terhadap perawat dapat mengurangi resiko perawat tersebut untuk memutuskan berpindah kerja dari rumah sakit. Penelitian prevalensi *turnover intention* telah dilakukan banyak peneliti seperti (Rumawas, 2022) yang mengatakan bahwa sikap (*attitude toward behavior*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Lalu kajian yang dilaksanakan oleh (Abet et al., 2024) mengatakan bahwa sikap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Namun, terdapat perbedaan penelitian yang mengatakan bahwa sikap tidak mempunyai pengaruh pada intensi PNS untuk menampilkan perilaku *whistleblowing* (Biduri et al., 2022). Pembahasan sikap dalam penelitian ini merujuk kepada sikap kerja seorang karyawan terhadap lingkungan kerja non-fisik. Menurut (Dirwan, 2018) sikap kerja adalah pernyataan evaluasi, baik yang positif maupun yang negatif pada

suatu objek, individu, atau kejadian yang terjadi di lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua, yaitu dimensi fisik dan non-fisik dalam konteks lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2011 dalam Pangarso & Ramadhyanti, 2017), lingkungan kerja non-fisik merujuk pada kondisi yang mencakup interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan antar rekan kerja, hubungan antara karyawan dan atasan, maupun antara atasan dan bawahan. Dan menurut (Sutanto & Gunawan, 2013 dalam Rijasawitri Putu & Suana, 2021) lingkungan kerja menjadi salah satu pemicu yang dapat mendorong terjadinya *turnover intention* di kalangan karyawan. Faktor tersebut terjadi ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak kondusif, maka hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan akhirnya karyawan memutuskan untuk mencari tempat kerja di tempat lain karena tidak betah di tempat kerjanya yang lama.

Selain sikap (*attitude toward behavior*) yang dapat mendorong intensi perawat untuk keluar dari rumah sakit adalah Norma Subjektif (*subjective norm*). Norma subjektif ialah kepercayaan individu terhadap tuntutan yang berasal dari pihak-pihak yang memiliki peran penting secara sosial dan emosional bagi individu tersebut untuk melakukan atau tidaknya perilaku sesuai dengan tuntutan di sekitarnya. Kepercayaan inilah yang dapat mendorong pembentukan intensi bagi individu, dalam hal ini mengarah kepada intensi untuk keluar dari pekerjaan. Norma subjektif ini menggambarkan betapa pentingnya orang disekitarnya seperti rekan kerja, keluarga, dan teman dianggap dapat memberikan pengaruh sosial maupun tekanan terkait dengan keputusan individu tersebut untuk tetap bertahan atau berhenti dari kerjanya. Temuan penelitian dari (Abet et al., 2024) mengatakan

bahwa norma subjektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan untuk mempengaruhi *turnover intention*, yang artinya semakin besar pengaruh lingkungan sekitarnya untuk menyuruhnya bertahan di tempat pekerjaannya maka intensi untuk *resign* dari tempat kerja atau *turnover intention* dari individu tersebut akan menurun. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Rumawas, 2022) memiliki hasil yang berbeda. Kajian literatur tersebut mengatakan bahwa norma subjektif mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention*, berbeda dengan sikap dan kontrol persepsi yang dirasakan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kontrol persepsi yang dirasakan (*perceived behavior control*) menurut (Ajzen, 1991) merupakan hasil dari keyakinan individu terkait ada atau tiadanya faktor-faktor yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan suatu perilaku, dan keyakinan ini dibentuk melalui pengalaman pribadi di masa lalu, informasi relevan tentang perilaku tersebut, pengamatan terhadap pengalaman orang lain, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan perilaku tersebut. Dan kontrol persepsi yang dirasakan (*perceived behavior control*) merupakan kemampuan karyawan dalam memahami tingkat kendali individu terhadap hambatan atau masalah yang mereka miliki di pekerjaan, bersama dengan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri mereka yang membuat mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan dan dapat menurunkan niat pindah karyawan.

Studi yang dikemukakan oleh (Abet et al., 2024) mengungkap kontrol persepsi yang dirasakan menjadi prediktor terbaik terhadap *turnover intention*

daripada sikap maupun norma subjektif. Hasil penelitian tersebut berbeda atau kontras dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) yang mengemukakan bahwa sikap (*attitude toward behavior*) menjadi prediktor terbaik dalam memprediksi intensi (dalam konteks intensi untuk keluar dari pekerjaan). Studi yang dikemukakan oleh (Xu & Liu, 2020) memiliki hasil yang berbeda dari kedua penelitian diatas karena temuannya mengatakan bahwa kontrol persepsi yang dirasakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 1. 2 Research Gap

No	Research Gap	Hasil	Peneliti
1.	Pengaruh <i>Attitude</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Berpengaruh positif dan signifikan	(Abet et al., 2024), (Rumawas, 2022)
		Tidak memiliki pengaruh dan signifikan negatif	(Biduri et al., 2022)
2.	Pengaruh <i>Subjective Norm</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Berpengaruh positif dan signifikan	(Abet et al., 2024),
		Berpengaruh positif namun tidak signifikan	(Rumawas, 2022)
3.	Pengaruh <i>Perceived Behaviour Control</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Berpengaruh positif dan signifikan	(Abet et al., 2024), (Rumawas, 2022)
		Tidak berpengaruh signifikan	(Xu & Liu, 2020)

Meskipun penelitian yang menggunakan ketiga variabel prediktor intensi dari *Theory of Planned Behavior* ke dalam studi *turnover intention* telah banyak dilakukan, namun terdapat temuan hasil yang tidak konsisten. Terjadinya inkonsistensi hasil penelitian ini bisa terjadi karena terdapat perbedaan tempat dan waktu penelitian, serta sejumlah faktor lain yang mempengaruhinya. Penelitian tentang pengaruh sikap, norma subjektif, dan kontrol persepsi yang dirasakan terhadap intensi keluar dari pekerjaan masih jarang yang melibatkan peran religiusitas yang berperan sebagai variabel moderasai di dalamnya. Pada studi yang

dikemukakan oleh (Farouk et al., 2018), religiusitas menjadi *moderating* dapat memperkuat pengaruh antara norma subjektif dan niat berperilaku masyarakat untuk membayar zakat. Dan dalam (Faridho & Rini, 2019) dikatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap sikap masyarakat dalam membayar zakat dengan menggunakan non-tunai. Lalu di dalam penelitian (Ernanto & Hermawan, 2022) dikatakan bahwa *self-control* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku konsumtif dengan dimoderasi oleh religiusitas. Dari jurnal tersebut, dapat dikatakan bahwa religiusitas ini mampu untuk menaikkan kontrol seseorang untuk melakukan suatu kegiatan karena individu tersebut berhasil dalam mengontrol perilakunya sendiri.

Dalam hal *turnover intention*, kualitas kehidupan kerja dalam Islam memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, karena dalam agama Islam mengatur konsep hubungan antar pribadi dalam lingkungan kerja dan konsep kualitas hidup dalam konteks pekerjaan dan kesejahteraan (Apriliyani & Amaroh, 2020 dalam Fauzana & Yuliharsi, 2023).

Mengacu pada latar belakang serta kesenjangan dari penelitian sebelumnya yang menemukan hasil yang inkonsisten, maka penulis terdorong untuk melakukan studi dengan melibatkan ketiga variabel prediktor dari *Theory of Planned Behavior* dan menambahkan variabel religiusitas yang masih jarang diaplikasikan sebagai variabel moderasi yang mengaitkan dengan variabel prediktor diatas. Peran religiusitas dimasukkan agar dapat mengetahui apakah variabel sikap, norma subjektif, dan kontrol persepsi yang dirasakan perawat dapat memperkuat atau melemahkan dengan tingkat religiusitas individu perawat dalam hal *turnover*

intention. Sehingga penulis merumuskan judul penelitian “**Pengaruh Religiusitas Sebagai Efek Moderasi Antara Variabel Theory Of Planned Behavior Terhadap Turnover Intention Pada Perawat (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dikemukakan, dirumuskan beberapa masalah yang diteliti lebih lanjut yaitu Pengaruh *Religiusitas* Sebagai Efek Moderasi Antara Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Kontrol Persepsi Terhadap *Turnover Intention* Perawat. Maka dari itu perumusan masalah diatas menciptakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Attitude* terhadap *Turnover Intention*
2. Bagaimana pengaruh *Subjective Norm* terhadap *Turnover Intention*
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention*
4. Bagaimana Religiusitas memoderasi pengaruh *Attitude* terhadap *Turnover Intention*
5. Bagaimana Religiusitas memoderasi pengaruh Norma Subjektif terhadap *Turnover Intention*
6. Bagaimana Religiusitas memoderasi pengaruh Kontrol Persepsi yang Dirasakan terhadap *Turnover Intention*

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Attitude* terhadap *Turnover Intention*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Subjective Norm* terhadap *Turnover Intention*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention*.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis peran Religiusitas memoderasi pengaruh *Attitude* terhadap *Turnover Intention*.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis peran Religiusitas memoderasi pengaruh *Subjective Norm* terhadap *Turnover Intention*.
6. Mendeskripsikan dan menganalisis peran Religiusitas memoderasi pengaruh *Perceived Control Behavior* terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemahaman lebih mendalam pada ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Persepsi Yang Dirasakan, Religiusitas, dan *Turnover Intention*.

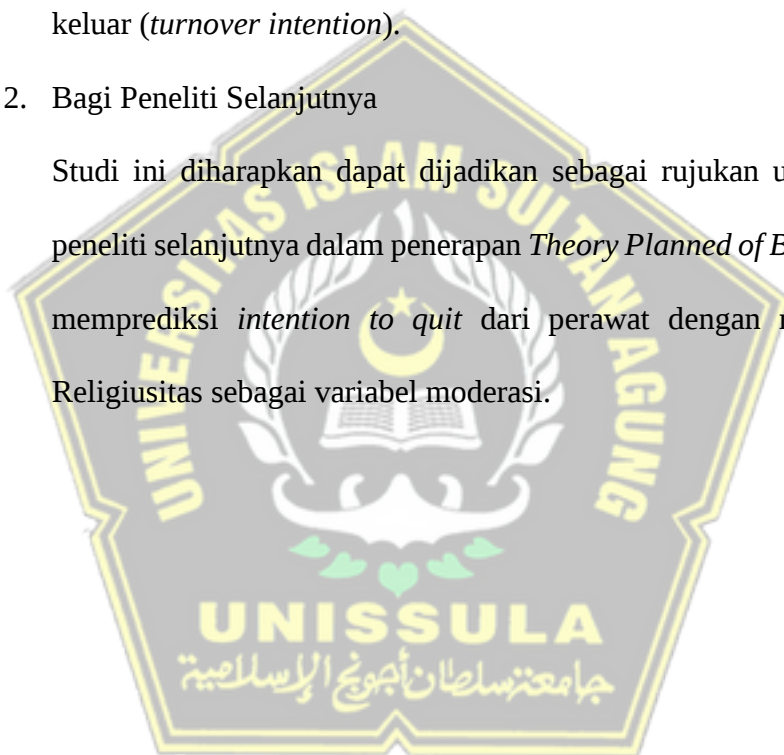
b. Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Studi ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai bahan rujukan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki agar sikap, norma subjektif, dan kontrol persepsi yang dirasakan perawat kepada rumah sakit tetap positif yang dapat menurunkan intensi untuk keluar (*turnover intention*).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam penerapan *Theory Planned of Behavior* untuk memprediksi *intention to quit* dari perawat dengan menambahkan Religiusitas sebagai variabel moderasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka ini, dibahas variabel-variabel penelitian yang mencakup Sikap (*Attitude Toward Behaviour*), Norma Subjektif (*Subjectiv Norm*), Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (*Perceive Behavior Control*), Religiusitas, dan *Turnover Intention*. Dalam setiap variabel menjelaskan mengenai pengertian, indikator, studi sebelumnya serta hipotesis. Yang kemudian nantinya keterkaitan hipotesis dapat membentuk model empirik penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior ialah teori yang memaparkan fenomena terkait dengan perilaku yang muncul dari individu disebabkan adanya niat individu tersebut dalam berperilaku yang bersumber dari *internal factor* dan *external factor* (Ajzen, 1991). Intensi individu untuk bertindak bisa didorong oleh tiga faktor yang menjadi prediktor utama di TPB, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol persepsi yang dirasakan (*perceived behavioral control*).

Pada variabel prediktor pertama yaitu *Attitude toward the behavior*, mengkaji tingkat evaluasi personal pada suatu perilaku atau mengevaluasi terkait perilaku tertentu dalam pandangan positif maupun negatif. Lalu untuk prediktor kedua yaitu *Subjective norm* yang merupakan kepercayaan seseorang mengenai tuntutan yang berasal dari orang lain yang dianggap penting bagi individu tersebut untuk melakukan atau tidaknya suatu perilaku sesuai dengan tuntutan disekitarnya.

Dan *perceived behavior control* merupakan keyakinan individu terhadap kapasitas individu untuk mengontrol perilaku dan pilihan saat terlibat dalam suatu aktivitas.

2.1.2 Attitude Toward Behavior

Sikap (*attitude toward behavior*) didefinisikan oleh (Ajzen, 1991) merujuk pada respons afektif individu yang menunjukkan sikap menerima atau menolak terhadap suatu hal. Menurut (Suharyat, 2009 dalam Maulidina & Solekah, 2020), sikap merupakan hubungan individu terhadap lingkungannya yang dapat mewujudkan perasaan dan keyakinan seseorang yang akan menghasilkan suatu tindakan dengan memiliki konsekuensi positif dan negatif. Dari definisi sikap (*attitude toward behavior*) diatas bisa diambil kesimpulan bahwa sikap merupakan perasaan yang dirasakan oleh individu pada lingkungan kerja yang dapat memicu perilaku ataupun tindakan dengan diliputi keyakinan yang dapat mengarahkan individu tersebut kepada perilaku *turnover intention*.

Pembahasan sikap dalam penelitian ini merujuk kepada sikap kerja seorang perawat terhadap lingkungan kerja non-fisik dan pandangan perawat terhadap perilaku *turnover intention*. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua, yang pertama lingkungan kerja fisik dan yang kedua lingkungan kerja non-fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2011 dalam Pangarso & Ramadhyanti, 2017), lingkungan kerja non-fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan. Dan menurut (Sutanto & Gunawan, 2013 dalam Rijasawitri Putu & Suana, 2021) lingkungan kerja menjadi salah satu dorongan yang membuat munculnya *turnover*

intention di kalangan karyawan. Fenomena itu dikarenakan ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak kondusif, maka hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan akhirnya karyawan memutuskan untuk mencari tempat kerja di tempat lain karena tidak betah di tempat kerjanya yang lama. Keputusan yang diambil oleh karyawan mengenai apakah dia memilih untuk bertahan di tempat kerjanya atau malah memutuskan untuk keluar dari tempat kerjanya merupakan hasil evaluasi sikap yang dirasakan karyawan di lingkungan kerjanya.

Menurut (Dirwan, 2018) sikap kerja merupakan hasil evaluasi, baik yang positif maupun yang negatif terhadap suatu objek, orang, atau suatu kejadian yang terjadi di lingkungan kerja. Sikap kerja dapat timbul dari dua faktor, yang pertama timbul dari internal karyawan yang disebut dengan faktor intrinsik dan yang kedua timbul dari pengaruh lingkungan kerja di sekitar karyawan yang disebut sebagai faktor ekstrinsik. Lalu ada beberapa faktor di dalam sikap kerja, antara lain: (1) sifat pekerjaan (*work itself*), (2) pengawasan (*supervision*), (3) pembayaran gaji (*pay*), (4) peluang promosi (*advancement opportunities*), (5) rekan-rekan kerja (*coworkers*).

Sikap menjadi komponen variabel utama dan menjadi aspek vital dalam psikologi sosial. Variabel sikap dikatakan menjadi prediktor utama dalam niat atau intensi dibandingkan dengan norma subjektif dan kontrol persepsi yang dirasakan (Ajzen, 1991). Menurut (Ajzen, 1991), sikap ialah suatu konsep yang dibentuk oleh tiga komponen yaitu:

1. Kognisi, yaitu sebagai tempat pengetahuan, pendapat, keyakinan dan pikiran tentang suatu objek meliputi opini dan keyakinan (*beliefs*).
2. Afektif, menggambarkan aspek perasaan atau evaluasi yang dirasakan individu terhadap objek sikap.
3. Konasi, menggambarkan aspek perilaku dan niat yang mencakup komitmen serta tindakan terhadap objek sikap.

Apabila individu tersebut memiliki keyakinan bahwa perilaku yang diperbuat menghasilkan nilai yang positif, maka sikap individu yang baik akan terbentuk dari perilakunya. Sebaliknya, apabila individu tersebut memiliki keyakinan bahwa perilaku yang dilakukan menciptakan hasil yang negatif, maka sikap individu yang berpandangan buruk akan terbentuk dari perilakunya. Ada dua skala untuk mengukur sikap menurut (Ajzen, 1991) yaitu sebagai berikut:

1. *Behavioral Belief* (Keyakinan Perilaku)
2. *Outcome Evaluation* (Evaluasi Hasil)

2.1.3 Norma Subjektif

Norma subjektif (*subjective norm*) ialah kepercayaan individu terhadap tuntutan yang berasal dari orang lain yang dinilai memiliki peranan utama bagi individu tersebut untuk melakukan atau tidaknya suatu perilaku sesuai dengan tuntutan disekitarnya (Ajzen, 1991). Kepercayaan inilah yang dapat mendorong pembentukan intensi bagi individu, dalam hal ini mengarah kepada intensi untuk keluar dari pekerjaan.

Norma subjektif (*subjective norm*) juga diartikan sebagai suatu nilai kepercayaan (*beliefs*) yaitu kepercayaan seseorang bahwa individual tertentu atau orang lain menyetujui atau tidak dalam melakukan suatu perilaku. Jika menjadi suatu referensi untuk mengarahkan perilaku baik secara kelompok maupun individu disebut dengan *referents* (Hidayati, 2022). Dari definisi norma subjektif (*subjective norm*) diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa norma subjektif merupakan suatu kepercayaan yang dirasakan oleh individu dalam melakukan sesuatu dengan tuntutan yang dirasakan dan mendorong individu tersebut untuk bertindak, baik itu tindakan yang membuatnya untuk bertahan di perusahaan maupun keluar dari perusahaan. Selanjutnya, (Ajzen, 1991) berpendapat bahwa aspek norma subjektif dibagi menjadi dua komponen yang selanjutnya juga dijadikan sebagai skala untuk mengukur norma subjektif, yaitu:

- a. *Normative belief* (kepercayaan normatif), merupakan kepercayaan yang menjadi dasar norma subjektif, yang dapat bersumber dari harapan dan opini orang lain di sekitarnya yang dinilai memiliki peranan utama di kehidupannya.
- b. *Motivation to comply* (motivasi untuk mematuhi), merupakan motivasi seseorang individu untuk mengkabulkan harapan orang lain atau sekelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan dalam berperilaku.

2.1.4 Perceived Behavior Control

Menurut (Ajzen, 1991), kontrol persepsi yang dirasakan (*perceived behavioral control*) merupakan hasil dari keyakinan individu terkait keberadaan atau ketiadaan faktor-faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat pelaksanaan suatu perilaku. Keyakinan ini terbentuk berdasarkan pengalaman pribadi di masa lalu, informasi yang dimiliki mengenai perilaku tersebut, pengamatan terhadap pengalaman orang lain, serta berbagai elemen lain yang dapat memperkuat atau melemahkan persepsi terhadap tingkat kesulitan dalam melakukan perilaku tersebut.

Dari definisi diatas, maka kontrol persepsi yang dirasakan merupakan persepsi karyawan dalam memahami tingkat kendali terhadap hambatan atau masalah yang mereka miliki di pekerjaan, bersamaan dengan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri mereka yang membuat mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan dan dapat menurunkan niat pindah karyawan atau memutuskan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerjanya yang mengindikasikan terdapat niat berpindah kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan suatu tindakan yang diharapkan, maka individu tersebut akan melakukan perilaku tersebut. Aspek kontrol persepsi yang dirasakan (*perceived behavior control*) menurut (Ajzen, 1991) terdiri dari:

- a. *Control Beliefs*, yaitu tolak ukur besar kecilnya kontrol persepsi yang dirasakan terhadap perilaku yang dimiliki individu untuk menghalangi atau mendorong dalam menampilkan perilakunya.

- b. *Power of Control Beliefs*, yaitu besar kecilnya kemungkinan pengaruh kontrol keyakinan individu untuk mengekspresikan suatu tindakan atau tidak.

Kontrol persepsi yang dirasakan memiliki kaitan dengan perilaku individu di masa lalu. Semakin besar jumlah informasi yang tersedia, semakin banyak peluang yang dimiliki, serta semakin sedikit hambatan yang diperkirakan akan dihadapi, maka semakin tinggi pula tingkat kontrol persepsi yang dirasakan oleh individu tersebut.

Terdapat dua skala yang mengukur kontrol persepsi yang dirasakan menurut (Ajzen, 1991), yaitu:

1. *Control Beliefs*
2. *Power Of Control*

2.1.5 Religiusitas

Religiusitas ialah kondisi yang ada di pada diri individu yang dapat mendorong untuk bertindak laku sesuai dengan tingkat keimanannya. Menurut (Gibson, 2010), religiusitas menjadi faktor yang membedakan setiap individu dalam tingkat minat atau partisipasinya individu dalam agama tertentu. Perbedaan tersebut mencakup dalam hal sikap, kognisi, emosi, dan perilaku dalam beribadah. Ketika seseorang menghayati nilai-nilai dari perwujudan agama yang dianutnya, maka individu tersebut akan mampu untuk membentuk suatu sikap maupun perilaku dalam mengambil keputusan.

Dalam hal *turnover intention*, kualitas kehidupan kerja di dalam ajaran Islam memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, karena dalam agama Islam

mengatur konsep hubungan antar pribadi dalam lingkungan kerja dan konsep kualitas hidup dalam konteks pekerjaan dan kesejahteraan (Apriliyani & Amaroh, 2020 dalam Fauzana & Yuliharsi, 2023). Individu yang religius bukan hanya mereka sebatas menganut dan meyakini sesuatu agama, namun juga mempraktikkannya pada kehidupan sehari-hari. Keyakinan agama berasal dari diri sendiri, dimulai dari kesadaran manusianya bahwa hidup adalah anugrah dari Tuhan. Dan perwujudan dari religiusitas bisa dilihat dari manusia dalam melakukan aktivitas yang dapat dilihat dengan mata maupun yang ada di dalam hatinya (Wicaksono, 2018).

Terdapat lima indikator religiusitas dari konsep (Gibson, 2010) yaitu:

1. Keyakinan

Keyakinan merujuk pada sejauh mana individu mampu memahami dan meyakini ajaran-ajaran dasar dalam agamanya, seperti kepercayaan kepada Tuhan, malaikat, serta keberadaan surga dan neraka

2. Praktik Agama

Praktik keagamaan menggambarkan sejauh mana individu menjalankan aktivitas ritual yang menjadi kewajiban dalam agamanya. Aspek-aspek dalam praktik ini mencakup bentuk ibadah, kepatuhan, serta tindakan lain yang mencerminkan komitmen mendalam terhadap ajaran agama yang dianut.

3. Penghayatan

Penghayatan merupakan berbagai reaksi emosional yang terbentuk melalui pengalaman dan pembelajaran. Contohnya seperti rasa takut akan berbuat

dosa, merasa doanya dikabulkan, merasa dekat dengan Sang Pencipta, mendapat pertolongan dari Tuhan, dan lain sebagainya.

4. Pengetahuan Agama

Pengetahuan keagamaan mengacu pada tingkat pemahaman individu terhadap ajaran-ajaran dalam agamanya, terutama isi dari kitab suci yang diyakininya. Seorang penganut agama dituntut untuk memahami pokok-pokok ajaran, keyakinan, serta tradisi yang terdapat dalam agamanya..

5. Konsekuensi

Konsekuensi menjadi indikator sejauh mana perilaku individu dalam kehidupan sosial dipengaruhi oleh ajaran agama yang diyakininya. Contoh dari perilaku tersebut meliputi tindakan menolong orang yang tertimpa musibah dan menjenguk tetangga yang sedang sakit.

2.1.6 *Turnover Intention*

Secara umum *turnover* merupakan perilaku nyata yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Dan (Robbins, 2003) mengklasifikasikan *turnover* menjadi dua kategori, yaitu *voluntary turnover* yaitu karyawan keluar yang dikarenakan adanya keinginan individu tersebut dan *involuntary turnover* adalah karyawan keluar dari pekerjaan yang disebabkan karena adanya sikap yang diambil oleh organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intensi antara lain yaitu *attitudes toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavior control* (Ajzen, 1991).

Menurut (Mobley, 1986) munculnya *turnover* diawali dengan adanya niat atau intensi, karena itu *turnover intention* dapat menjadi prediktor terjadinya *turnover* karyawan. *Turnover intention* merupakan preferensi perilaku atau sikap yang dilakukan karyawan dalam merencanakan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu yang sudah ditetapkan atau untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain. Menurut (Mobley, 1986), *turnover intention* terdiri dari tiga aspek yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*)
2. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
3. Niat untuk keluar (*intention to quit*).

Menurut (Mobley, 2006 dalam Wicaksono, 2018) terdapat tiga indikator untuk *turnover intention* yaitu:

1. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Sikap (*Attitude Toward Behavior*) Terhadap *Turnover Intention*

Sikap (*attitude toward behavior*) diartikan oleh (Ajzen, 1991) sebagai respon emosional individu terhadap kecenderungan menerima atau menolak suatu objek. *Attitude toward the behavior* mengarah pada seberapa jauh seseorang menilai atau mengevaluasi terkait perilaku tertentu dalam pandangan positif maupun negatif. Jika dalam hal *turnover intention*

muncul pandangan yang positif terhadap perilaku tersebut maka perawat akan melakukannya dan hal tersebut akan terjadi sebaliknya. Kajian kasus *turnover intention* telah dilakukan banyak peneliti seperti (Rumawas, 2022) yang mengatakan bahwa sikap (*attitude toward behavior*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Lalu penemuan tersebut didukung penelitian yang dikaji oleh (Abet et al., 2024) mengatakan bahwa sikap mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention* dari karyawan Usaha Kecil Menengah di Nigeria. Dikatakan bahwa semakin positif sikap karyawan dalam memandang organisasi, maka intensi keluar dari karyawan dapat menurun dan memilih untuk bertahan di organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis yang di dapat:

H1 : Sikap berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.2.2 Hubungan Norma Subjektif (*subjective norm*) terhadap *Turnover Intention*

Norma subjektif mengacu pada keyakinan individu terhadap harapan atau tekanan sosial dari orang-orang yang memiliki pengaruh signifikan yang memicu individu untuk bertindak atau tidak bertindak sesuai dengan ekspektasi lingkungan sekitarnya (Ajzen, 1991). Norma subjektif (*subjective norm*) juga diartikan sebagai suatu nilai kepercayaan (*beliefs*) yaitu kepercayaan individu terhadap individual tertentu atau orang lain yang dianggap memiliki pengaruh secara emosional akan menyetujui atau tidak dalam melakukan *turnover intention*. Kajian literatur yang meneliti pengaruh norma subjektif terhadap *turnover intention* seperti dari

(Abet et al., 2024) mengatakan bahwa norma subjektif mempunyai hubungan positif dan signifikan pada saat mempengaruhi *turnover intention*, yang memiliki arti semakin besar pengaruh lingkungan sekitarnya untuk menyuruhnya bertahan di tempat pekerjaannya maka intensi untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* dari individu tersebut akan menurun. Penelitian juga dilakukan oleh (Titiani & Rostiana, 2021) yang mengatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan menjadi prediktor terkuat dari ketiga variabel independen yang berasal dari TPB.

Dari paparan tersebut maka hipotesis yang di dapat:

H2 : Norma Subjektif berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.2.3 Hubungan *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention*

Kontrol persepsi yang dirasakan merupakan kemampuan karyawan dalam memahami tingkat kendali individu terhadap hambatan atau masalah yang mereka miliki di pekerjaan, bersama dengan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri mereka yang membuat mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan dan dapat menurunkan niat pindah karyawan (Ajzen, 1991). Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam menampilkan suatu perilaku yang diharapkan, maka individu tersebut akan menampilkan perilaku yang diinginkannya. Kajian literatur yang dikemukakan oleh (Abet et al., 2024) mengungkap kontrol persepsi yang dirasakan menjadi prediktor terbaik terhadap *turnover intention* daripada sikap maupun norma subjektif. Hasil penelitian tersebut berbeda

atau kontras dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) yang mengungkapkan bahwa sikap (*attitude toward behavior*) menjadi prediktor terbaik dalam memprediksi intensi (dalam konteks intensi untuk keluar dari pekerjaan). Hal yang serupa dikemukakan oleh (Rumawas, 2022) yang mengatakan bahwa kontrol persepsi yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang di dapat:

H3 : Perceived Behavior Control berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.2.4 Pengaruh Religiusitas dalam memoderasi hubungan antara *Attitude, Subjective Norm*, dan *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan dari TPB yang diusulkan oleh (Ajzen, 1991), dijelaskan bahwa agama menjadi pemicu sosial yang dapat memperkuat kepercayaan individu (*behavioral beliefs*), keyakinan normatif (*normative beliefs*), dan kontrol perilaku (*control beliefs*). Religiusitas merujuk pada aspek batiniah seseorang yang membentuk pola perilaku berdasarkan kadar keimanan yang dimilikinya.

Dalam hal *turnover intention*, kualitas kehidupan kerja dalam Islam memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, karena dalam agama Islam mengatur konsep hubungan antar pribadi dalam lingkungan kerja dan konsep kualitas hidup dalam konteks pekerjaan dan kesejahteraan (Apriliyani & Amaroh, 2020 dalam Fauzana & Yuliharsi, 2023). Menurut

penelitian (Fauzana & Yuliharsi, 2023), religiusitas memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dan di dalam kajian yang diteliti oleh (Faridho & Rini, 2019) dikatakan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap masyarakat yang selanjutnya berpengaruh pada minat masyarakat untuk melakukan sedekah dengan non-tunai. Selanjutnya, dalam studi yang dilakukan oleh (Farouk et al., 2018), religiusitas dapat memoderasi pengaruh antara norma subjektif dan niat berperilaku masyarakat untuk membayar zakat. Lalu kajian yang dilakukan oleh (Ernanto & Hermawan, 2022) dikatakan bahwa *self-control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku konsumtif yang dimoderasi oleh religiusitas. Dari jurnal tersebut, dapat dikatakan bahwa religiusitas ini mampu untuk menaikkan kontrol seseorang untuk melakukan suatu kegiatan karena individu tersebut berhasil dalam mengontrol perilakunya sendiri.

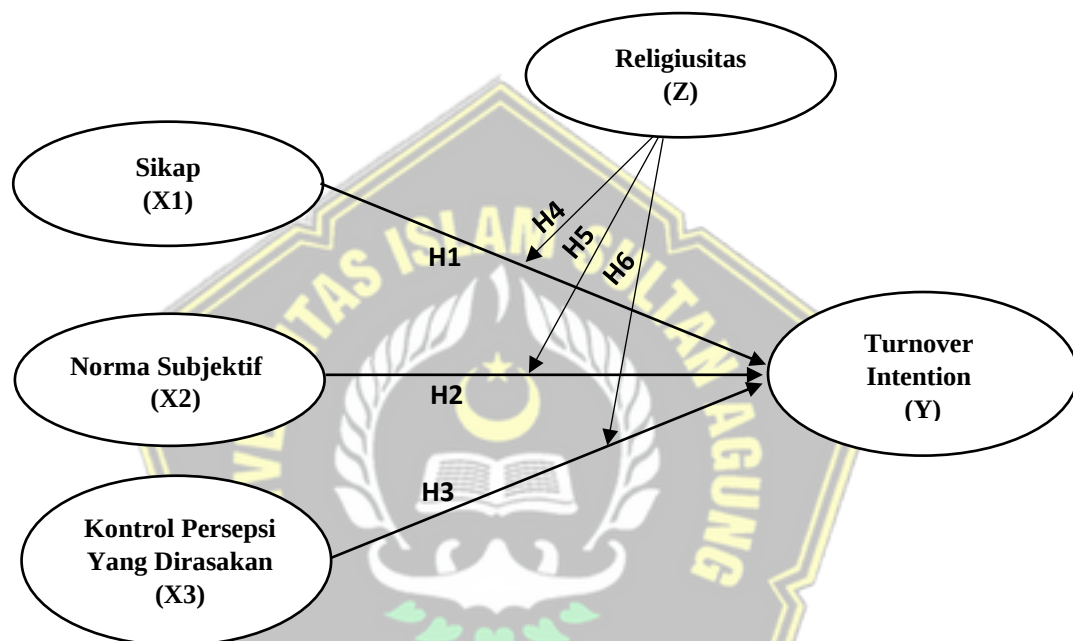
Berdasarkan uraian ketiga hubungan diatas maka hipotesis yang di dapat yaitu:

H4 : Religiusitas berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara pengaruh *Attitude* terhadap *Turnover Intention*

H5 : Religiusitas berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara pengaruh *Subjective Norm* terhadap *Turnover Intention*

H6 : Religiusitas berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention*

2.3 Model Empirik



Gambar 2. 1 Model Empirik

Mengacu pada uraian dalam kajian literatur, model empirik yang diteliti dalam studi ini seperti yang ada di gambar 2.1 yang dijelaskan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel Sikap (*Attitude*), Norma Subjektif (*Subjective Norm*), dan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (*Perceived Behavior Control*) dengan Religiusitas yang memoderasi pengaruh variabel Sikap (*Attitude*), Norma Subjektif (*Subjective Norm*), dan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (*Perceived Behavior Control*) terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dan desain deskriptif, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antar variabel, khususnya antara variabel independen dan dependen melalui analisis hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif didasarkan pada pendekatan positivistik yang digunakan untuk menelaah dan menganalisis kelompok populasi dan sampel tertentu secara sistematis. Prosedur pengambilan sampel atau populasi dilakukan secara random, menggunakan instrumen sebagai alat pengumpulan data yang selanjutnya dianalisa menggunakan statistik untuk membuktikan hipotesa yang sudah dirancang sebelumnya.

Studi ini masuk dalam kategori *explanatory research* sebab dirancang untuk memberikan penjelasan mengenai variabel-variabel yang dikaji dan menggambarkan hubungan serta pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2017). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Attitude Toward Behavior*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavior Control*, Religiusitas dan *Turnover Intention*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi mengarah pada keseluruhan subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu dan relevan dengan topik penelitian, yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan melalui proses survei dan studi ilmiah (Sugiyono, 2017). Populasi merujuk pada keseluruhan unit yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang terdiri dari sekelompok orang, kejadian atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu, sehingga dapat menggeneralisasikan hasil penelitian tersebut. Populasi pada kajian ini merupakan seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tahun 2024 sebanyak 580 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2017) sampel merupakan sebagian elemen dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Teknik sampling merupakan metode yang digunakan untuk memilih sebagian anggota populasi sebagai sampel dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menerapkan teknik *non-probability sampling*, yakni metode pengambilan sampel tanpa melibatkan seluruh anggota populasi, dengan pendekatan *purposive sampling* yang didasarkan pada kriteria atau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Dengan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Semua perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
2. Minimal 2 tahun masa kerja.
3. Minimal pendidikan Diploma Tiga (D-III)
4. Rentang umur antara 25-55 tahun

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti menerapkan rumus slovin karena ukuran populasi telah diketahui. Oleh karena itu, pemilihan sampel harus dilakukan secara representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan tepat. Penggunaan rumus ini juga memungkinkan penentuan jumlah sampel tanpa memerlukan referensi tabel khusus. Menurut (Yamane, 1967), Rumus Slovin digunakan untuk menghasilkan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase batas toleransi (*margin of error*)

Dalam data perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, jumlah perawat pada tahun 2024 sebanyak 580 orang. Didapat populasi $N=580$, dan apabila tingkat toleransi kesalahan diasumsikan sebesar 10%, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{580}{1 + 580(0,1)^2} = 85$$

Merujuk pada hasil perhitungan sebelumnya, jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang dari total populasi perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

3.3 Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Menurut (Nasution, 2009), sumber data primer ialah data yang didapatkan langsung dari sumber data yang dikumpulkan dengan khusus dan berkaitan dengan akar masalah yang sedang diteliti. Dalam studi ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan langsung pada responden untuk mendapatkan informasi. Peneliti akan memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun dan nantinya akan dijawab oleh responden mengenai peranan dari Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku yang Dirasakan, dengan Religiusitas yang memoderasi pengaruh Sikap terhadap *Turnover Intention*.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang didapat secara tidak langsung melalui perantara, seperti pihak lain maupun dokumen yang relevan (Sugiyono, 2017). Informasi ini biasanya berasal dari hasil penelitian atau pengumpulan data sebelumnya oleh pihak lain yang memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang dikaji.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu cara untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden, yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Peneliti merancang instrumen tersebut terlebih dahulu sebelum mendistribusikannya kepada partisipan untuk memperoleh jawaban (Sugiyono, 2017). Kuesioner yang telah didistribusikan akan menghasilkan dimensi-dimensi dari variabel yang dirancang, yang diukur menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini, respon terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden akan dianalisis melalui skala Likert, yang terdiri dari lima tingkat preferensi jawaban sebagai pilihan respon.

Tabel 3. 1 Keterangan Nilai Skala Likert

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

3.4.2 Studi Pustaka

Kajian pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dan literatur lain yang sejalan dengan isu yang menjadi fokus penelitian yaitu *Attitude, Subjective Norm, Perceived Behavior Control*, Religiusitas dan *Turnover Intention*.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Menurut (Sugiyono, 2017), definisi operasional variabel mengacu pada atribut, karakter, atau nilai yang dimiliki oleh suatu individu, objek, atau kegiatan yang bervariasi, serta ditetapkan oleh peneliti sebagai objek yang akan diteliti, dianalisis, dan disimpulkan. Variabel-variabel dalam penelitian ini beserta indikator pengukurnya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Sikap	Sikap merupakan perasaan yang dirasakan oleh individu pada lingkungan yang dapat memicu perilaku ataupun tindakan dengan diliputi keyakinan yang dapat mengarahkan individu tersebut kepada hal yang positif maupun ke hal yang negatif	1. Behavioral Belief 2. Outcome Evaluation Sumber: (Ajzen, 1991)	Skala Likert 1-5
2	Norma Subjektif	Norma subjektif merupakan suatu kepercayaan yang dirasakan oleh individu dalam melakukan sesuatu dengan tuntutan yang dirasakan dan mendorong individu tersebut untuk bertindak, baik itu tindakan yang membuatnya untuk bertahan di perusahaan maupun keluar dari perusahaan.	1. Normative Belief 2. Motivation to Comply Sumber: (Ajzen, 1991)	Skala Likert 1-5
3	Kontrol Persepsi yang Dirasakan	Kontrol persepsi yang dirasakan merupakan persepsi karyawan dalam memahami tingkat kendali terhadap hambatan atau masalah yang mereka miliki di pekerjaan, yang membuat mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan dan dapat menurunkan niat pindah karyawan.	1. Control Belief 2. Power of Control Sumber: (Ajzen, 1991)	Skala Likert 1-5

4	Religiusitas	Religiusitas merupakan suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang dapat mendorong untuk bertindak laku sesuai dengan tingkat keimanannya	1. Keyakinan 2. Praktik Agama 3. Penghayatan 4. Pengetahuan Agama 5. Konsekuensi Sumber: (Gibson, 2010)	Skala Likert 1-5
5	Turnover Intention	<i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan sikap yang dilakukan karyawan dalam merencanakan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu yang telah ditentukan atau untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain	1. Pikiran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain Sumber: (Mobley, 2006 dalam Wicaksono, 2018)	Skala Likert (1-5)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Partial Least Squares (PLS)

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Metode PLS dikenal sebagai teknik analisis yang tidak bergantung pada asumsi distribusi tertentu, sehingga digolongkan sebagai pendekatan non-parametrik. SmartPLS 4 dipilih sebagai perangkat lunak yang tepat dalam penerapan analisis struktural berbasis PLS, karena mampu memfasilitasi peneliti dalam mengeksplorasi keterkaitan antar variabel serta memproyeksikan hasil penelitian secara akurat (Hair et al., 2019). Partial Least Square (PLS) regresi merupakan metode yang digunakan untuk menemukan komponen-komponen dari variabel X yang memiliki hubungan

dengan variabel Y (Hair et al., 2019). Estimasi parameter dalam metode PLS terbagi menjadi tiga tahap utama. Tahap pertama menghasilkan estimasi bobot, tahap kedua membentuk estimasi yang berkaitan dengan model inner dan outer, sedangkan tahap ketiga menghasilkan estimasi nilai rata-rata serta posisi (lokasi) (Ghozali, 2006). Oleh karena itu, analisa menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang dilaksanakan dengan beberapa tahap, yaitu evaluasi model inner, evaluasi model outer, serta pengujian hipotesis penelitian.

Persamaan:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1.Z + \beta_5 X_2.Z + \beta_6 X_3.Z + e$$

Dimana:

Y = Turnover Intention

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ = Koefisien Regresi

X1 = Attitude Toward Behavior

X2 = Subjective Norm

X3 = Perceived Behavior Control

Z = Religiusitas

e = *Error term* atau residu untuk persamaan tersebut

3.6.2 Pengukuran Model (Outer Model)

Outer model atau disebut juga sebagai *measurement model*, menggambarkan mekanisme hubungan antara kelompok indikator dengan variabel laten yang diwakilinya. Analisis terhadap outer model bertujuan untuk mengidentifikasi dan menilai sejauh mana indikator-indikator tersebut merefleksikan konstruk laten dalam model penelitian. Menurut

(Hair et al., 2010) mengemukakan bahwa proses evaluasi terhadap model pengukuran mencakup pengujian validitas, yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), serta pengujian reliabilitas yang terdiri dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

3.6.2.1 Uji Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu ukuran yang menilai seberapa efektif sebuah konstruk dapat menggambarkan perbedaan dari indikator-indikator yang menyusunnya (Hair, 2010). Convergent validity digunakan untuk menilai seberapa baik suatu indikator menunjukkan korelasi positif dengan indikator-indikator lain dari konstruk yang sama, seperti Sikap (X1), Norma Subjektif (X2), Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (X3), Religiusitas (Z), *Turnover Intention* (Y). Faktor pemuatan terstandarisasi menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran dengan konstruk yang mereka wakili. Dianggap ideal jika nilai faktor pemuatan $\geq 0,7$ karena menunjukkan bahwa pengukuran ini valid untuk mengevaluasi konstruk, meskipun nilai faktor pemuatan setidaknya $\geq 0,5$ masih dapat diterima dalam praktik empiris.

3.6.2.2 Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan merujuk pada pengukuran melalui nilai cross loading untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lain dalam model. Evaluasi ini juga dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat nilai Average Variance Extracted (AVE) terhadap nilai korelasi antar konstruk (Haryono, 2016). Tingginya nilai validitas diskriminan menunjukkan bahwa suatu konstruk memiliki karakteristik yang khas dan mampu merepresentasikan fenomena yang dimaksud. Suatu model dianggap memiliki validitas diskriminan yang memadai apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,50.

3.6.2.3 Uji Composite Reliability

Dalam pengujian *outer model*, analisis *Composite Reliability* digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu secara akurat, konsisten, dan tepat dalam merefleksikan konstruk yang diukur. Pada pendekatan PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, suatu konstruk dianggap memenuhi kriteria reliabilitas apabila nilai *Composite Reliability*-nya melebihi 0,70, sementara nilai *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel apabila berada di atas 0,60. (Sekaran & Roger Bougie, 2016).

3.6.3 Pengukuran Model (Inner Model)

Analisis *Inner Model* (*Structural Model*) digunakan untuk

menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Adapun tahap uji pada *inner model*:

3.6.3.1 Uji Path Coefficient (Uji Hipotesis Pengaruh Langsung)

Langkah pengujian berikutnya dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antar variabel, yang dianalisis melalui nilai koefisien parameter serta signifikansi nilai T-statistik, dengan penerapan teknik *bootstrapping* sebagai metode estimasinya (Ghozali & Latan, 2015). Jika nilai T-statistik melebihi 1,96 dan nilai P-value berada di bawah tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%), maka hasil tersebut dianggap signifikan secara statistik.

3.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, dengan rentang nilai antara nol hingga satu. Evaluasi terhadap model struktural dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai R-Square, yang digunakan sebagai indikator goodness-of-fit dari model tersebut. Menurut (Ghozali, 2014) nilai R-Square sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat ketepatan yang tinggi (kuat), sedangkan nilai sebesar 0,33 mencerminkan tingkat penjelasan yang sedang (moderat), dan apabila nilainya hanya 0,19 maka model tersebut dianggap memiliki daya jelas yang rendah (lemah).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki fokus utama untuk mengetahui pengaruh Religiusitas sebagai efek moderasi antara variabel Sikap, Norma Subjektif, dan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap *Turnover Intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung melalui distribusi kuesioner kepada para perawat. Proses distribusi dilaksanakan dengan mengunjungi sejumlah unit kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Adapun jumlah kuesioner yang layak untuk dianalisis secara lanjut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Data Kuesioner

Kriteria	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	85
Jumlah kuesioner yang tidak direspon	0
Jumlah kuesioner yang tidak sesuai kriteria	0
Jumlah kuesioner yang sesuai kriteria	85

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4.1 menampilkan bahwa dari 85 kuesioner yang disebar kepada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, sebanyak 85 kuesioner memenuhi kriteria. Maka dari itu penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh dari 85 responden yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

4.1.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase	Total
Jumlah Sampel	85	100%	100%
Jenis Kelamin			
Pria	20	24%	100%
Perempuan	65	76%	
Usia			
25-30 tahun	23	27%	100%
30-50 tahun	62	73%	
Masa Kerja			
2 Tahun	1	1%	100%
< 5 Tahun	10	12%	
> 5 Tahun	74	87%	
Pendidikan Terakhir			
Diploma	42	49%	100%
Sarjana	40	47%	
Pasca Sarjana	3	4%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa:

Karakteristik dari responden pada penelitian ini yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perawat berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 65 orang atau sekitar 76%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 20 orang atau setara dengan 24%. Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 perawat. Pada umumnya tenaga keperawatan

didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan, karena wanita memiliki kelebihan yang dibutuhkan dalam melakukan perawatan yaitu memiliki kesabaran dan telaten dalam menangani pasien daripada perawat yang berjenis kelamin pria.

Dari segi usia responden yang diperoleh menunjukkan bahwa usia responden perawat di RSISA mayoritas adalah di rentang usia 30-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 62 responden dengan tingkat persentase 73%, yang selanjutnya di usia 25-30 tahun sebanyak 23 responden dengan tingkat persentase 27%. Hal ini membuktikan bahwa usia 25-50 tahun merupakan usia produktif dari seseorang, dimana pada rentang usia tersebut masih memiliki semangat, potensi, dan ambisi untuk meraih karir sesuai yang diinginkan.

Masa kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang terbanyak lebih dari 5 tahun bekerja sebesar 74 orang dengan persentase 87% dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa loyalitas bekerja perawat senior di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang cukup tinggi dan kemungkinan atau niat untuk meninggalkan pekerjaannya lebih kecil karena telah terbiasa dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Berbanding terbalik dengan perawat yang baru bekerja di rentang waktu 1-2 tahun yang masih memungkinkan untuk meninggalkan pekerjaannya karena beberapa faktor yaitu dari lingkungan kerja, beban kerja, serta gaji yang diterima.

Melihat dari segi pendidikan perawat, sebagian besar telah menempuh pendidikan Diploma Keperawatan dengan jumlah responden sebesar 42 orang dengan persentase 49%. Kemudian perawat yang telah menempuh pendidikan Sarjana Keperawatan sebanyak 40 orang dengan persentase 47%, dan yang terakhir yaitu sebanyak 3 perawat dengan persentase 4% telah menempuh pendidikan Pasca Sarjana. Melihat data diatas menunjukkan bahwa untuk menjadi perawat dibutuhkan pendidikan dan keahlian yang tinggi di bidang keperawatan karena bidang pekerjaan ini memiliki resiko dan tanggung jawab yang besar terhadap kesehatan pasien.

4.2 Analisis Deskriptif

Descriptive Analysis dilakukan untuk menguraikan persepsi responden dalam menilai masing-masing variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Sikap (*Attitude*), Norma Subjektif (*Subjective Norm*), Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (*Perceived Behavior Control*), *Turnover Intention*, dan Religiusitas. Data penelitian diperoleh melalui pengisian kuesioner yang menggunakan Skala Likert, di mana skala tertinggi memiliki skor 5 dan yang paling kecil memiliki skor 1. Menurut (Hatmawan & Riyanto, 2020) analisis deskriptif yang menggunakan rentang skala memiliki fungsi yang sejalan dengan metode *three box criteria*, yakni berperan dalam menginterpretasikan data dari variabel yang diteliti. Selanjutnya, untuk merumuskan rentang skala

pada skala Likert dengan nilai minimum 1 dan maksimum 5, digunakan rumus perhitungan yang dikemukakan (Simamora, 2002), sebagai berikut:

Rentan Skala	$= 5 - 1 = 4$
Mean	$= \frac{5-1}{2} = 3$
Standar Deviasi	$= \frac{5-1}{2} = 0,67$
Rendah	$= (-1SD) \text{ Mean}$
Sedang	$= (-1SD) \text{ Mean s/d Mean (+1SD)}$
Tinggi	$= \text{Mean (+1SD)}$
Keterangan	
SD = Standar Deviasi	
Mean = Nilai Tengah	

Output dari perhitungan rentang skala tersebut dijadikan acuan dalam menafsirkan nilai rata-rata masing-masing indikator pada variabel yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan perhitungan untuk menetapkan kategori rentang skala, mulai dari tingkat yang sangat rendah hingga sangat tinggi. Hasil evaluasi tersebut disajikan dalam bentuk indeks rata-rata yang telah disesuaikan dari konsep (Simamora, 2002), sebagai berikut:

1. Indeks dengan nilai antara $< 2,33$ dikategorikan sebagai Rendah.
2. Indeks dengan nilai antara $2,33 - 3,67$ dikategorikan sebagai Sedang.
3. Indeks dengan nilai antara $> 3,67$ dikategorikan sebagai Tinggi.

Tabel 4. 3 Indeks Rentan Skala

Rentang Skala	Kategori
< 2,33	Rendah
2,33 – 3,67	Sedang
> 3,67	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2025

4.2.1 Variabel Sikap

Karena sikap dinilai sebagai aspek terbesar yang dapat mempengaruhi perawat dalam bertindak untuk memilih bertahan atau keluar dari rumah sakit, maka sikap positif perawat terhadap tempat kerjanya dapat mengurangi resiko perawat tersebut untuk keluar dari rumah sakit. Respon responden terhadap variabel sikap disajikan pada Tabel 4.4 dan tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap (Behavioral Belief)

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Menambah pengalaman kerja yang baru	F	2	19	24	33	7	85	
		(FxS)	2	38	72	132	35	3,30	Sedang
2.	Karir yang lebih dari sebelumnya	F	1	17	31	28	8	85	
		(FxS)	1	34	93	112	40	3,30	Sedang
3.	Penghasilan yang lebih baik dari sebelumnya	F	1	20	28	30	6	85	
		(FxS)	1	40	84	120	30	3,23	Sedang
Rata-rata Nilai Indeks							3,30	Sedang	

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat Sikap dari indikator *Behavioral Belief* yang dimiliki oleh para perawat dalam melihat perilaku untuk berpindah dari tempat kerjanya. Dengan rata-rata jawaban yang mencapai 3,30 mengindikasikan bahwa Sikap atau Keyakinan Perilaku secara

keseluruhan dapat dikategorikan sebagai **“Sedang”**, hal tersebut juga dapat menjelaskan bahwa Sikap perawat dalam melihat perilaku untuk berpindah dari tempat kerjanya cenderung mulai mengarah ke anggapan positif terhadap perilaku tersebut yang mencerminkan keinginan dan harapan untuk mendapatkan suatu hal yang mereka inginkan di tempat kerja yang baru. Pertanyaan dari indikator pertama, menambah pengalaman kerja yang baru, mendapatkan nilai rata-rata 3,30, menunjukkan bahwa responden mulai merasa bahwa apabila mereka berpindah tempat kerja di rumah sakit lainnya dapat mendapatkan pengalaman kerja yang lebih dibandingkan di tempat kerjanya sekarang. Lalu untuk pertanyaan kedua, karir yang lebih dari sebelumnya, juga mencatatkan nilai rata-rata yang sama yaitu 3,30 yang menandakan bahwa responden mulai menginginkan untuk memperoleh karir yang lebih baik lagi di tempat kerja yang baru. Selanjutnya pertanyaan ketiga, penghasilan yang lebih baik dari sebelumnya, memperoleh nilai rata-rata 3,23 yang cenderung lebih kecil dibandingkan kedua pertanyaan sebelumnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden masih ragu-ragu apabila mereka berpindah tempat kerja di tempat lain akan mendapatkan penghasilan yang lebih baik ketimbang di tempat kerjanya yang sekarang. Keyakinan dari responden tersebut yang menyebabkan nilai dari pertanyaan ketiga cenderung lebih rendah dari pertanyaan indikator Keyakinan Perilaku yang lainnya.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap (Outcome of Evaluation)

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Menambah pengalaman kerja	F	1	15	26	31	12	85	
		(FxS)	1	30	78	124	60	3,44	Sedang
2.	Memperoleh karir yang lebih baik	F	1	17	25	31	11	85	
		(FxS)	1	34	75	124	55	3,40	Sedang
3.	Penghasilan yang lebih baik	F	2	18	25	31	9	85	
		(FxS)	2	36	75	124	45	3,31	Sedang
Rata-rata Nilai Indeks							3,40	Sedang	

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat Sikap dari indikator *Outcome of Evaluation* yang dimiliki oleh para perawat dalam melihat perilaku untuk berpindah dari tempat kerjanya. Rata-rata skor jawaban sebesar 3,40 menunjukkan bahwa Hasil Evaluasi secara keseluruhan termasuk dalam kategori “**Sedang**”, yang mengindikasikan bahwa Sikap perawat dalam mengevaluasi perilaku untuk berpindah dari tempat kerjanya cenderung mulai mengarah ke anggapan positif terhadap perilaku tersebut yang mencerminkan adanya kemungkinan untuk mendapatkan suatu hal yang mereka inginkan di tempat kerja yang baru.

Pertanyaan dari indikator pertama, menambah pengalaman kerja, mendapatkan nilai rata-rata 3,44, menunjukkan bahwa responden mulai merasa bahwa apabila mereka berpindah tempat kerja di rumah sakit lainnya dapat mendapatkan pengalaman kerja yang lebih dibandingkan di tempat kerjanya sekarang. Lalu untuk pertanyaan kedua, memperoleh karir yang lebih baik, juga mencatatkan nilai rata-rata yang sama yaitu 3,40 yang

menandakan bahwa responden mulai menginginkan untuk memperoleh karir yang lebih baik lagi di tempat kerja yang baru. Selanjutnya pertanyaan ketiga, penghasilan yang lebih baik, memperoleh nilai rata-rata 3,31 yang cenderung lebih kecil dibandingkan kedua pertanyaan sebelumnya. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian responden menginginkan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik dari tempat kerjanya yang sekarang dan sebagian lainnya merasa bahwa penghasilan di tempat kerja yang sekarang dinilai sudah cukup memuaskan.

4.2.2 Variabel Norma Subjektif

Norma subjektif (*subjective norm*) dianggap sebagai suatu fungsi kepercayaan (*beliefs*) yaitu kepercayaan seseorang terhadap individual tertentu atau orang lain yang dianggap penting akan menyetujui atau tidak dalam melakukan *turnover intention*. Tanggapan dari responden mengenai variabel sikap dapat dilihat dalam tabel 4.6 dan tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Norma Subjektif (Normative Belief)

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Pendapat teman yang buruk tentang pekerjaan	F	0	2	6	25	52	85	Tinggi
		(FxS)	0	4	18	100	260	4,50	
2.	Atasan yang baik	F	1	2	10	35	37	85	Tinggi
		(FxS)	1	4	30	140	185	4,23	
3.	Dukungan keluarga	F	0	3	5	23	54	85	Tinggi
		(FxS)	0	6	15	92	270	4,50	
Rata-rata Nilai Indeks								4,41	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat Norma Subjektif dari indikator *Normative Belief* yang diyakini oleh para perawat dalam memperlihatkan perilaku untuk berpindah atau bertahan dari tempat kerjanya. Rata-rata skor jawaban sebesar 4,41 menunjukkan bahwa *Normative Belief* secara keseluruhan termasuk dalam kategori “**Tinggi**”, yang mengindikasikan bahwa perawat dalam memperlihatkan perilaku untuk berpindah dari tempat kerjanya cenderung mulai menganggap perilaku *turnover intention* akan berdampak positif terhadap dirinya dan merasa bahwa perilaku yang dilakukannya akan didukung oleh orang-orang di sekitarnya. Pertanyaan dari indikator pertama, pendapat teman yang buruk tentang pekerjaan, mendapatkan nilai rata-rata 4,50, menunjukkan bahwa keputusan responden dapat dipengaruhi karena pendapat dari temannya untuk berpindah tempat kerja yang baru. Lalu untuk pertanyaan kedua, atasan yang baik, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 yang menandakan bahwa keputusan responden untuk bertahan di tempat kerjanya yang sekarang dipengaruhi oleh atasannya yang membantunya di tempat kerja dan menghambat responden untuk keluar dari tempat kerjanya. Selanjutnya pertanyaan ketiga, dukungan keluarga, memperoleh nilai rata-rata 4,50 yang menunjukkan bahwa keputusan responden untuk tetap bertahan di tempat kerjanya yang sekarang dipengaruhi oleh adanya dukungan keluarga mengenai pekerjaannya dan hal tersebut yang menghambat responden untuk keluar dari tempat kerjanya.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Norma Subjektif (Motivation to Comply)

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Pendapat teman	F	1	2	10	39	33	85	Tinggi
		(FxS)	1	4	30	156	165	4,20	
2.	Dukungan atasan	F	1	2	5	29	48	85	Tinggi
		(FxS)	1	4	15	116	240	4,42	
3.	Pendapat keluarga	F	2	1	11	34	37	85	Tinggi
		(FxS)	2	2	33	136	185	4,21	
Rata-rata Nilai Indeks								4,28	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat Norma Subjektif dari indikator *Motivation to Comply* yang diyakini oleh para perawat dalam memperlihatkan perilaku untuk berpindah atau bertahan dari tempat kerjanya. Rata-rata skor jawaban sebesar 4,28 menunjukkan bahwa *Motivation to Comply* secara keseluruhan termasuk dalam kategori “**Tinggi**”, yang mengindikasikan bahwa orang yang diprediksi (teman, atasan, keluarga) memiliki pengaruh besar dalam keputusan responden. Pertanyaan dari indikator pertama, pendapat teman, mendapatkan nilai rata-rata 4,20, menunjukkan bahwa responden memperhitungkan pendapat dari temannya mengenai sesuatu yang berkaitan dengan baik buruknya keputusan responden dalam bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Lalu untuk pertanyaan kedua, dukungan atasan, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,42 yang mengindikasikan bahwa keputusan responden untuk bertahan di tempat kerjanya yang sekarang dipengaruhi oleh atasannya yang membantunya di tempat kerja dan menghambat responden untuk keluar dari tempat kerjanya. Selanjutnya

pertanyaan ketiga, pendapat keluarga, memperoleh nilai rata-rata 4,21 yang menunjukkan bahwa keputusan responden untuk tetap bertahan atau memilih keluar dari tempat kerjanya yang sekarang dipengaruhi oleh dukungan keluarga mengenai pekerjaannya.

4.2.3 Variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan

Kontrol persepsi yang dirasakan (*perceived behavior control*) merupakan kemampuan karyawan dalam memahami tingkat kendali individu terhadap hambatan atau masalah yang mereka miliki di pekerjaan, bersama dengan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri mereka yang membuat mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan dan dapat menurunkan niat pindah karyawan. Tanggapan dari responden mengenai variabel sikap dapat dilihat dalam tabel 4.8 dan tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (Control Belief)

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Berpindah kerja apabila tempat kerja tidak nyaman	F	0	7	24	32	22	85	
		(FxS)	0	14	72	128	110	3,81	Tinggi
2.	Berpindah kerja apabila gaji tidak sesuai dengan harapan	F	0	3	15	40	27	85	
		(FxS)	0	6	45	160	135	4,07	Tinggi
3.	Berpindah kerja apabila terdapat persaingan tidak kompetitif	F	0	5	21	33	26	85	
		(FxS)	0	10	63	132	130	3,94	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks							3,94	Tinggi	

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat Persepsi Kontrol Yang Dirasakan dari indikator *Control Belief* yang diyakini oleh para perawat mudah atau

sulitnya dalam memperlihatkan perilaku untuk berpindah tempat kerja. Rata-rata skor jawaban sebesar 3,94 menunjukkan bahwa *Control Belief* secara keseluruhan termasuk dalam kategori “**Tinggi**”, yang mengindikasikan bahwa semakin besar sumber atau kesempatan untuk mewujudkan perilaku *turnover intention* maka responden akan mewujudkan keinginannya tersebut.

Pertanyaan dari indikator pertama, berpindah kerja apabila tempat kerja tidak nyaman, mendapatkan nilai rata-rata 3,81, menunjukkan bahwa responden akan mewujudkan perilaku *turnover intention* karena terdapat hambatan di lingkungan kerjanya. Lalu untuk pertanyaan kedua, berpindah kerja apabila gaji tidak sesuai dengan harapan, memiliki nilai rata-rata skor sebesar 4,07 yang mengindikasikan bahwa keputusan responden untuk keluar dari tempat kerjanya yang sekarang didukung oleh gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya pertanyaan ketiga, berpindah kerja apabila terdapat persaingan tidak kompetitif, memperoleh nilai rata-rata 3,94 yang menunjukkan bahwa keputusan responden untuk keluar dari tempat kerjanya yang sekarang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik yang apabila terdapat persaingan yang tidak sehat maka responden akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (Power of Control)

No	Indikator		Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks
			1	2	3	4	5		
1.	Faktor lingkungan kerja non-fisik tidak nyaman	F	0	3	12	49	21	85	Tinggi
		(FxS)	0	6	36	196	105	4,03	
2.	Faktor gaji tidak sesuai dengan harapan	F	0	6	20	26	33	85	Tinggi
		(FxS)	0	12	60	104	165	4,01	
3.	Faktor persaingan tidak kompetitif	F	0	4	24	34	23	85	Tinggi
		(FxS)	0	8	72	136	115	3,90	
Rata-rata Nilai Indeks								3,98	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat Persepsi Kontrol Yang Dirasakan dari indikator *Power of Control* yang diyakini oleh para perawat mudah atau sulitnya dalam memutuskan untuk menampilkan perilaku *turnover intention* dengan berbagai hambatan di tempat kerjanya. Rata-rata skor jawaban sebesar 3,98 menunjukkan bahwa *Power of Control* secara keseluruhan termasuk dalam kategori **“Tinggi”**, yang mengindikasikan bahwa semakin besar hambatan atau masalah di lingkungan kerja non-fisiknya maka persentase untuk mewujudkan perilaku *turnover intention* akan meningkat.

Pertanyaan dari indikator pertama, faktor lingkungan kerja non-fisik tidak nyaman, mendapatkan nilai skor rata-rata 4,03, menunjukkan bahwa responden akan mewujudkan perilaku *turnover intention* karena terdapat faktor yang mengganggu di lingkungan kerjanya. Lalu untuk pertanyaan kedua, faktor gaji tidak sesuai dengan harapan, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01 yang menunjukkan bahwa keputusan responden untuk keluar dari tempat kerjanya yang sekarang karena adanya faktor gaji yang tidak

sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya pertanyaan ketiga, faktor persaingan tidak kompetitif, memperoleh nilai rata-rata 3,90 yang menunjukkan bahwa keputusan responden untuk keluar dari tempat kerjanya yang sekarang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja non-fisik yang apabila terdapat persaingan yang tidak sehat maka responden akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

4.2.4 Variabel *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan kecenderungan sikap yang dilakukan karyawan dalam merencanakan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu yang telah ditentukan atau untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain. Tanggapan dari responden mengenai variabel sikap dapat dilihat dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	F	29	25	21	3	7	85	
		(FxS)	29	50	63	12	35	2,22	Rendah
2.	Niat untuk mencari pekerjaan lain (<i>Intention to Search Another Job</i>)	F	30	31	17	2	5	85	
		(FxS)	30	62	51	8	25	2,07	Rendah
3.	Niat untuk keluar (<i>Intention to Quit</i>)	F	25	27	24	3	6	85	
		(FxS)	25	54	72	12	30	2,30	Rendah
Rata-rata Nilai Indeks							2,19	Rendah	

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat tanggapan responden mengenai *Turnover Intention* yang memperlihatkan tanggapan mereka terkait perilaku *turnover intention* di tempat kerjanya. Rata-rata skor jawaban sebesar 2,19

menunjukkan bahwa *Turnover Intention* secara keseluruhan termasuk dalam kategori “**Rendah**”, yang mengindikasikan bahwa hampir keseluruhan responden memiliki niat yang rendah untuk melakukan perilaku *turnover intention* dari tempat kerjanya.

Pertanyaan dari indikator pertama, *thinking of quitting*, mendapatkan nilai rata-rata 2,22 menunjukkan bahwa responden memiliki niat yang kecil untuk melakukan perilaku *turnover intention*. Lalu untuk pertanyaan kedua, *intention to search another job*, memiliki nilai rata-rata sebesar 2,07 yang menunjukkan bahwa responden tidak memikirkan untuk mencari pekerjaan di tempat kerjanya yang sekarang. Selanjutnya pertanyaan ketiga, *intention to quit*, memperoleh nilai rata-rata 2,30 yang menunjukkan bahwa responden tidak memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya atau dalam artian lain para perawat tetap memilih untuk bertahan di tempat kerjanya.

4.2.5 Variabel Religiusitas

Religiusitas merupakan suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang dapat memicu untuk bertindak laku sesuai dengan kadar keimanan individu tersebut. Respon dari responden mengenai variabel sikap dapat dilihat dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Religiusitas

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
1.	Keyakinan	F	2	7	17	39	20	85
		(FxS)	2	14	51	156	100	3,80
2.	Praktik Agama	F	0	10	19	34	22	85
		(FxS)	0	20	57	136	110	3,80
3.	Penghayatan	F	4	2	21	35	23	85
		(FxS)	4	4	63	140	115	3,83
4.	Pengetahuan Agama	F	1	8	19	37	20	85
		(FxS)	1	16	57	148	100	3,79
5.	Konsekuensi	F	1	9	28	33	14	85
		(FxS)	1	18	84	132	70	3,60
Rata-rata Nilai Indeks							3,76	Tinggi

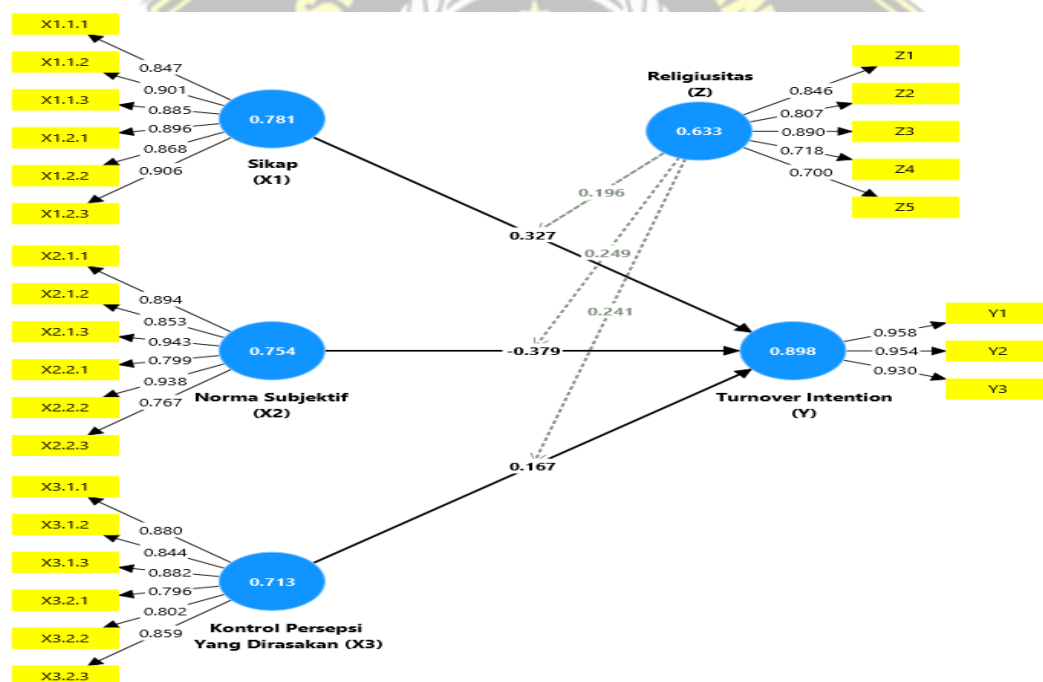
Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat tanggapan responden mengenai Religiusitas yang menggambarkan tingkat religiusitas responden yang berkaitan dengan pekerjaannya. Rata-rata skor jawaban sebesar 3,76 menunjukkan bahwa Religiusitas secara keseluruhan termasuk dalam kategori **“Tinggi”**, yang mengindikasikan bahwa hampir keseluruhan responden memiliki religiusitas yang tinggi untuk menerapkan nilai-nilai agama Islam di setiap kegiatan yang ada di pekerjaannya.

Untuk indikator yang pertama, Keyakinan, mendapatkan nilai rata-rata 3,80 menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan yang kuat terhadap ajaran agama Islam untuk diterapkan di dunia pekerjaan. Lalu untuk indikator kedua, Praktik Agama, memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,80 yang mengindikasikan bahwa responden selalu menunaikan ibadah tepat waktu ketika mereka berada di tempat kerjanya. Selanjutnya indikator ketiga, Penghayatan, memperoleh nilai rata-rata 3,83 yang menunjukkan bahwa

responden memiliki rasa takut untuk melakukan kecurangan saat melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan ajaran agama Islam untuk berlaku jujur di kehidupan sehari-hari. Lalu di indikator keempat, Pengetahuan Agama, memiliki nilai rata-rata 3,79 yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengetahuan agama yang baik untuk diterapkan di lingkungan pekerjaannya. Lalu di indikator kelima yaitu Konsekuensi memiliki nilai rata-rata 3,60 yang menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan para responden di kehidupan kerjanya dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap ajaran agama Islam.

4.3 Analisis Data



Gambar 4. 1 Hasil Model Empirik

Merujuk pada hipotesis dan kerangka model penelitian, maka bentuk persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1.Z + \beta_5 X_2.Z + \beta_6 X_3.Z + e$$

$$Y = 0,327 X_1 - 0,379 X_2 + 0,167 X_3 + 0,196 X_1.Z + 0,249 X_2.Z + 0,241 X_3.Z + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas menunjukkan lima variabel berpengaruh positif dan terdapat satu yang memiliki pengaruh negatif yaitu variabel Norma Subjektif terhadap *Turnover Intention*.

4.3.1 Outer Model (Measurement Model)

Studi ini dimaksudkan untuk menganalisa model pengukuran dengan memanfaatkan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) versi 4. Evaluasi terhadap model pengukuran dilakukan guna menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta mendalami hubungan antar variabel dalam model. Komponen evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit yang disajikan pada bagian berikut.

4.3.1.1 Convergent Validity

Convergent validity adalah suatu ukuran yang menilai seberapa efektif sebuah konstruk dapat menggambarkan perbedaan dari indikator-indikator yang menyusunnya (Hair, 2010). Menurut (Ketchen, 2013), Validitas konvergen dinilai memadai apabila nilai *loading factor* setiap indikator terhadap konstruk laten berada dalam kisaran 0,40 hingga 0,70, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari konstruk tersebut melebihi 0,50 atau 50%.

Tabel 4. 12 Nilai Loading Factor

	Sikap (X1)	Norma Subjektif (X2)	Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (X3)	Turnover Intention (Y)	Religiusitas (Z)
X1.1.1	0,847				
X1.1.2	0,901				
X1.1.3	0,885				
X1.2.1	0,896				
X1.2.2	0,868				
X1.2.3	0,906				
X2.1.1		0,894			
X2.1.2		0,853			
X2.1.3		0,943			
X2.2.1		0,799			
X2.2.2		0,938			
X2.2.3		0,767			
X3.1.1			0,880		
X3.1.2			0,844		
X3.1.3			0,882		
X3.2.1			0,796		
X3.2.2			0,802		
X3.2.3			0,859		
Y1				0,958	
Y2				0,954	
Y3				0,930	
Z1					0,846
Z2					0,807
Z3					0,890
Z4					0,718
Z5					0,700

Sumber: Data yang diolah, 2025

Merujuk pada tabel hasil pengujian Loading Factor, nilai yang ditunjukkan mencerminkan tingkat kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur. Berdasarkan hasil output, seluruh indikator dapat dinyatakan **valid** karena nilai *outer loading* yang dihasilkan melebihi angka 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu

merepresentasikan konstruk yang dimaksud secara maksimal.

Tabel 4. 13 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Sikap	0,781
Norma Subjektif	0,754
Kontrol Persepsi Yang Dirasakan	0,713
Religiusitas	0,633
Turnover Intention	0,898

Sumber: Data yang diolah, 2025

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dalam penelitian ini menunjukkan hasil $>0,5$. Konstruk Sikap memperoleh nilai AVE 0,781, konstruk Norma Subjektif sebesar 0,754, konstruk Kontrol Persepsi Yang Dirasakan sebesar 0,713, konstruk Religiusitas sebesar 0,633, dan konstruk *Turnover Intention* sebesar 0,898. Hasil diatas menunjukkan bahwa **setiap konstruk memiliki kemampuan untuk menjelaskan lebih dari 50% variasi indikator yang digunakan.**

4.3.1.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk yang diukur memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui perbandingan nilai *Cross Loading* antar konstruk. Dalam tabel *Cross Loading*, nilai *loading* yang dimiliki oleh indikator terhadap konstruknya sendiri harus lebih besar daripada nilai *loading* terhadap konstruk lainnya.

Tabel 4. 14 Nilai Uji Cross Loading

	Sikap (X1)	Norma Subjektif (X2)	Kontrol Persepsi Yang Dirasakan (X3)	Turnover Intention (Y)	Religiusitas (Z)
X1.1.1	0,847	0.076	0.037	0.360	-0.005
X1.1.2	0,901	0.167	0.159	0.371	0.009
X1.1.3	0,885	-0.079	0.123	0.423	0.052
X1.2.1	0,896	0.176	0.176	0.367	0.085
X1.2.2	0,868	0.287	0.179	0.258	0.026
X1.2.3	0,906	0.000	0.200	0.419	0.111
X2.1.1	0.086	0.894	0.160	-0.219	-0.092
X2.1.2	0.114	0.853	0.058	-0.180	-0.115
X2.1.3	0.067	0.943	0.016	-0.218	-0.119
X2.2.1	0.158	0.799	0.136	-0.023	-0.031
X2.2.2	0.052	0.938	0.080	-0.270	-0.122
X2.2.3	0.242	0.767	0.177	-0.067	-0.081
X3.1.1	0.124	0.045	0.880	0.283	0.291
X3.1.2	0.106	0.067	0.844	0.264	0.293
X3.1.3	0.075	0.174	0.882	0.279	0.307
X3.2.1	0.194	0.044	0.796	0.302	0.372
X3.2.2	0.149	0.254	0.802	0.170	0.188
X3.2.3	0.172	0.004	0.859	0.363	0.243
Y1	0.403	-0.269	0.319	0.958	0.295
Y2	0.369	-0.250	0.312	0.954	0.302
Y3	0.430	-0.144	0.339	0.930	0.281
Z1	0.036	-0.114	0.274	0.304	0.846
Z2	0.035	-0.010	0.301	0.212	0.807
Z3	0.024	-0.162	0.257	0.276	0.890
Z4	0.037	-0.136	0.173	0.193	0.718
Z5	0.098	-0.041	0.351	0.216	0,700

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *cross loading*, setiap indikator menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar pada konstruk laten yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator secara konsisten mengukur konstruk yang sesuai, sehingga dapat disimpulkan bahwa persyaratan Validitas Diskriminan melalui analisis *cross loading* telah tercapai.

4.3.1.3 Composite Reliability

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner

sebagai alat ukur mampu merepresentasikan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Jika hasil pengukuran menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi, maka instrumen berupa kuesioner dianggap mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dianggap memenuhi kriteria reliabel apabila kedua nilai tersebut masing-masing $\geq 0,70$. Rincian hasil pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Sikap	0,944	0,953	0,955
Norma Subjektif	0,939	0,988	0,948
Kontrol Persepsi Yang Dirasakan	0,920	0,936	0,937
Turnover Intention	0,943	0,944	0,963
Religiusitas	0,854	0,877	0,895

Sumber: Data yang diolah, 2025

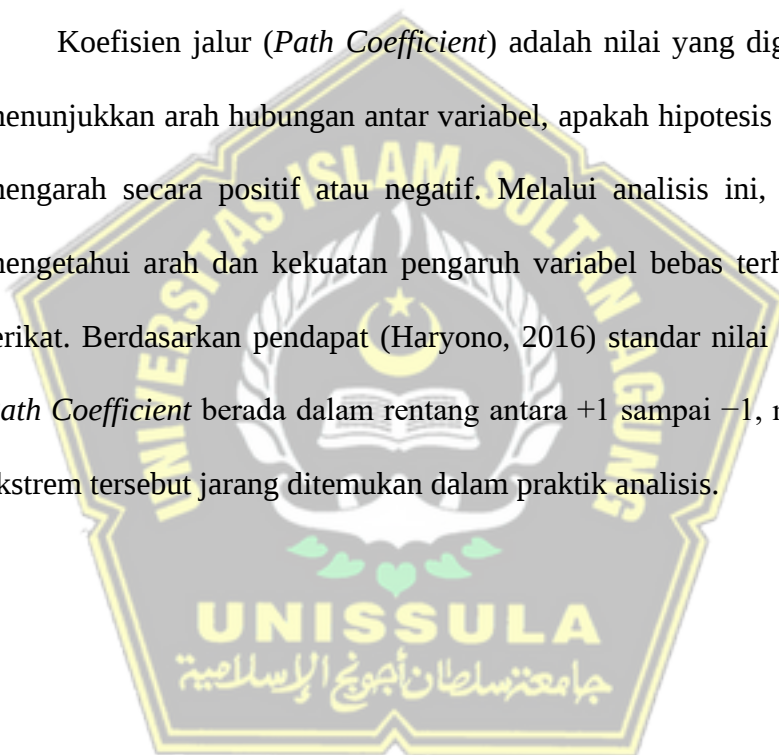
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat keandalan yang tinggi, karena masing-masing nilai melebihi angka 0,70. Temuan ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten serta dapat dipercaya sebagai alat ukur.

4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis *Inner Model* (Model Struktural) dilakukan untuk mengidentifikasi dan menentukan pola hubungan antar konstruk laten dalam model. Adapun tahapan yang dilakukan dalam pengujian model struktural adalah sebagai berikut:

4.3.2.1 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah nilai yang digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel, apakah hipotesis yang diajukan mengarah secara positif atau negatif. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui arah dan kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pendapat (Haryono, 2016) standar nilai pada hasil Uji *Path Coefficient* berada dalam rentang antara +1 sampai -1, meskipun nilai ekstrem tersebut jarang ditemukan dalam praktik analisis.



Tabel 4. 16 Nilai T Statistik dan P Value

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Sikap -> Turnover Intention	0,327	0,317	0,080	4,103	0,000	Diterima, Positif, Signifikan
H2	Norma Subjektif -> Turnover Intention	- 0,379	- 0,399	0,100	3,776	0,000	Ditolak, Negatif, Signifikan
H3	Kontrol Persepsi Yang Dirasakan -> Turnover Intention	0,167	0,165	0,078	2,148	0,032	Diterima, Positif, Signifikan
H4	Religiusitas x Sikap -> Turnover Intention	0,196	0,196	0,095	2,063	0,039	Diterima, Positif, Signifikan
H5	Religiusitas x Norma Subjektif -> Turnover Intention	0,249	0,252	0,113	2,205	0,028	Diterima, Positif, Signifikan
H6	Religiusitas x Kontrol Persepsi Yang Dirasakan -> Turnover Intention	0,241	0,249	0,087	2,778	0,005	Diterima, Positif, Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pengujian hubungan antar variabel pada tabel di atas dilakukan dengan

menerapkan metode analisis jalur dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1) hubungan antara Sikap dan *Turnover Intention*. Koefisien jalur pada hubungan ini adalah 0,327 dengan T-statistik 4,103 dan P- value 0,000. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Sikap dengan *Turnover Intention*. Maka dari itu didapat kesimpulan bahwa faktor Sikap perawat terhadap perilaku intensi

memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan *Turnover Intention* pada perawat.

2. Hipotesis 2 (H2) hubungan antara Norma Subjektif dengan *Turnover Intention*. Hasil menunjukkan koefisien jalur sebesar - 0,379 dengan T-statistik 3,776 dan P-value 0,000. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Norma Subjektif dengan *Turnover Intention*. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa faktor Norma Subjektif atau dorongan dari lingkungan sekitar dalam memperlihatkan perilaku intensi tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention*.
3. Hipotesis 3 (H3) hubungan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan dengan *Turnover Intention*, hasil memperlihatkan koefisien jalur sebesar 0,167 dengan T-statistik 2,148 dan P-value 0,032. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 maka nilai ini mengindikasikan bahwa Kontrol Persepsi Yang Dirasakan memiliki pengaruh signifikan antara Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor Kontrol Persepsi Yang Dirasakan atau implikasi motivasional untuk melakukan perilaku intensi memberi pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention*.
4. Hipotesis 4 (H4) hubungan Religiusitas dalam memoderasi antara Sikap dengan *Turnover Intention* menunjukkan hasil path coefficient sebesar 0,196 dengan T-statistik 2,063 dan P-value 0,039. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 maka nilai ini menunjukkan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Sikap terhadap *Turnover Intention*. Hal

ini berarti peran Religiusitas pada perawat berkontribusi positif terhadap menurunkan Sikap perawat yang menganggap positif perilaku *Turnover Intention*.

5. Hipotesis 5 (H5) hubungan Religiusitas dalam memoderasi antara Norma Subjektif dengan *Turnover Intention* menunjukkan hasil koefisien jalur dengan nilai 0,249 dengan T-statistik 2,205 dan P-value 0,028. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Norma Subjektif terhadap *Turnover Intention*. Hasil tersebut berarti peran Religiusitas berkontribusi positif untuk memperkuat pengaruh negatif Norma Subjektif atau dorongan dari lingkungan sekitar dalam memperlihatkan perilaku intensi.
6. Hipotesis 6 (H6) hubungan Religiusitas dalam memoderasi antara Kontrol Persepsi Yang Dirasakan dengan *Turnover Intention* menunjukkan hasil path coefficient sebesar 0,241 dengan T-statistik 2,778 dan P-value 0,005. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap *Turnover Intention*. Oleh sebab itu hasilnya memiliki arti bahwa peran Religiusitas berkontribusi positif untuk memperlemah pengaruh kuat dari Kontrol Persepsi Yang Dirasakan atau implikasi motivasional untuk melakukan perilaku *Turnover Intention*.

4.3.2.2 R-Square

R-squared (R^2) merupakan indikator dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi dalam data. Nilai R^2 , yang berada dalam rentang 0 hingga 1, mencerminkan tingkat kecocokan model terhadap data yang dianalisis. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model tersebut dalam menggambarkan variabilitas yang terdapat pada data. Menurut (Ghozali, 2014) r-square yang bernilai lebih dari 0,67 menunjukkan model yang kuat, nilai di atas 0,33 mencerminkan model dengan kekuatan sedang, sedangkan nilai yang melebihi 0,19 namun masih rendah menunjukkan model yang lemah.

Tabel 4. 17 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Turnover Intention	0,514	0,469

Sumber: Data yang diolah, 2025

Melihat dari hasil uji nilai R-Square dapat memberi gambaran yang jelas tentang kontribusi variabel dalam model penelitian. Untuk konstruk Turnover Intention, nilai R-Square tercatat sebesar 0,514, yang mengidentifikasi model tersebut sedang (moderat), yang mengindikasikan bahwa 51,4% dari variabilitas dalam Turnover Intention bisa dipaparkan oleh faktor-faktor yang tercantum dalam model ini. Dan hasil ini membuktikan bahwa hampir setengah dari pengaruh pada Turnover Intention berasal dari variabel yang dianalisis, sementara 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.16, berikut adalah hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diuji:

4.4.1 Pengaruh Sikap Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) memperlihatkan bahwa variabel Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention yang ditunjukkan oleh hasil sampel original ($O = 0,327$) dan T Statistics $4.103 > 1.66$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa Sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention pada perawat di ruang Baitussalam 1, Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitul Salam 1 dan 2 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki perilaku untuk melakukan intensi keluar dari rumah sakit yang tinggi akan semakin menunjukkan perilaku tersebut dan pada akhirnya bisa melakukan perilaku turnover. Ini menunjukkan tingkat kepercayaan perawat pada seberapa positif untuk menunjukkan perilaku turnover intention yang tinggi, perilaku tersebut meliputi menurunnya kinerja, berkurangnya komitmen kerja, motivasi yang menurun, sering absen, dan terjadi penurunan kepeduliannya dengan keadaan lingkungan kerjanya. Semakin favorable sikap perawat terhadap perilaku turnover intention atau dapat diartikan perawat memiliki keyakinan bahwa perilakunya tersebut akan

menghasilkan outcome yang positif seperti mendapatkan penghasilan yang lebih baik dan menambahnya pengalaman kerja maka akan menimbulkan intensi untuk melakukan perilaku turnover.

Hubungan variabel ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Rumawas, 2022), (Abet et al., 2024), dan (Sasmita & Piartrini, 2019) yang menemukan bahwa pengaruh Sikap terhadap Turnover Intention adalah positif signifikan. Dan variabel Sikap mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Turnover Intention dibandingkan dengan Norma Subjektif dan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan, hal ini sesuai dengan pernyataan (Ajzen, 1991) bahwa sikap merupakan komponen terkuat dalam memprediksi niat seseorang.

4.4.2 Pengaruh Norma Subjektif Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) membuktikan bahwa variabel Norma Subjektif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention yang ditunjukkan oleh hasil sampel original ($O = -0,379$) dan T Statistics $3,776 > 1.66$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini membuktikan bahwa Norma Subjektif tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Norma Subjektif tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dalam konteks penelitian ini, orang yang diprediksi dapat mempengaruhi keputusan individu

adalah teman kantor, atasan, dan keluarga. Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semakin kuat norma subjektif yang mendorong individu untuk bertahan, maka semakin rendah keinginan individu untuk keluar dari pekerjaan. Anggapan dari orang-orang yang dapat mempengaruhi keputusannya bahwa pekerjaannya layak dipertahankan juga dapat menambah keyakinan untuk memilih bertahan di rumah sakit dan dapat mengurangi niatannya untuk keluar dari pekerjaannya. Ketika keluarga memandang pekerjaan perawat sebagai pekerjaan yang mulia dan stabil, atau ketika atasan memberikan dukungan langsung, maka keyakinan perawat tentang pentingnya memenuhi ekspektasi tersebut (normative belief) akan meningkat. Dan ketika perawat memiliki keinginan untuk menyenangkan harapan dari orang yang dianggapnya penting (motivation to comply), maka keputusan perawat untuk tetap bertahan di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

Hubungan variabel ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maslini, A., 2019) yang menyatakan bahwa pengaruh Norma Subjektif terhadap Turnover Intention adalah negatif dan signifikan.

4.4.3 Pengaruh Kontrol Persepsi Yang Dirasakan Terhadap *Turnover*

Intention

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention yang ditunjukkan oleh hasil Original Sample (O

= 0,167) dan T Statistics 2,148 > 1.66 dengan tingkat signifikansi $0.032 < 0.05$. Ini mengindikasikan bahwa Kontrol Persepsi Yang Dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Kontrol Persepsi Yang Dirasakan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Turnover Intention pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa perawat yang merasa memiliki keyakinan mengenai faktor-faktor yang dapat mendorong dirinya untuk melakukan perilaku turnover maka individu tersebut akan memiliki intensi untuk melakukan turnover dari rumah sakit. Artinya apabila semakin tinggi persepsi perawat mengenai kontrol perilakunya mengenai besarnya kesempatan untuk melakukan perilaku intensi, maka individu tersebut akan terdorong untuk melakukan perilaku turnover intention. Faktor yang dibahas di dalam penelitian ini yang dapat mendorong individu untuk melakukan perilaku intensi yaitu lingkungan kerja non-fisik dan gaji perawat. Apabila perawat merasa sudah tidak nyaman di lingkungan kerja non-fisik yang sekarang dan besaran gaji yang kurang memuaskan bagi perawat, maka ketika kontrol persepsi yang dirasakan tinggi individu tersebut akan memutuskan untuk melakukan perilaku intensi keluar dari pekerjaannya atau disebut turnover intention.

Hubungan variabel ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Abet et al., 2024) dan (Rumawas, 2022) yang menyatakan bahwa pengaruh Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap Turnover Intention adalah positif

dan signifikan.

4.4.4 Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Sikap Terhadap *Turnover*

Intention

Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) memperlihatkan bahwa variabel Religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan dalam memoderasi variabel Sikap terhadap Turnover Intention yang ditunjukkan oleh hasil sampel original ($O = 0,196$) dan T Statistics $2.063 > 1.66$ dengan tingkat signifikansi $0.039 < 0.05$.

Hasil dari hipotesis 4 membuktikan bahwa Religiusitas memberikan pengaruh yang signifikan dalam memoderasi antara variabel Sikap terhadap variabel Turnover Intention. Hasil tersebut membuktikan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan dalam menurunkan Sikap positif perawat terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa dengan keyakinan, praktik agama, penghayatan, pengetahuan agama, dan pemahaman konsekuensi yang baik dari individu menjadi elemen kunci untuk menurunkan keyakinan individu dan merubah sikap yang sebelumnya memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan menjadi memilih untuk bertahan di tempat kerjanya yang sekarang. Keyakinan yang kuat pada nilai-nilai religius dapat memberikan dorongan tambahan bagi perawat untuk memikirkan dan menimbang kembali dampak yang bisa didapatkan dari perilakunya, sehingga dapat menurunkan intensinya untuk keluar dari pekerjaannya atau turnover intention.

Keyakinan perawat bahwa segala sesuatu terjadi atas kehendak Yang Maha Kuasa dapat membentuk cara pandangnya terkait dengan masalah pekerjaan, dan keyakinan ini dapat memperkuat keikhlasan dan mengurangi turnover intention sebagai reaksi spontan terhadap stress kerja. Praktik agama yang rutin, seperti ibadah dan refleksi, terbukti dapat membantu memberikan ketenangan batin bagi perawat selama melakukan pekerjaannya. Selain itu, penghayatan dalam konteks pengalaman emosional yang mendalam dalam beragama dapat menumbuhkan makna spiritual dalam profesinya yang dapat menjadi benteng untuk meninggalkan pekerjaannya. Pengetahuan tentang ajaran agama dapat membentuk pemikiran yang rasional dalam mengambil keputusan, dan pengetahuan ini membantu dalam menyikapi konflik kerja secara bijak dan tidak mudah terpengaruh oleh sikap negatif. Selain itu, seorang perawat yang konsisten dalam beribadah biasanya akan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab moral terhadap tugasnya yang berkontribusi untuk membentuk loyalitas kerja dan menurunkan turnover intention. Dengan demikian individu tersebut menjadi lebih mampu memaknai pekerjaannya sebagai bentuk ibadah atau sebagai ladang amal yang kemudian menurunkan turnover intention, meskipun memiliki sikap positif terhadap perilaku turnover intention. Dalam konteks penelitian ini, religiusitas berperan sebagai penyeimbang nilai yang mampu menghambat pengaruh langsung sikap positif perawat terhadap niat untuk berpindah kerja.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan

oleh (Faridho & Rini, 2019) yang menyatakan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap masyarakat yang selanjutnya berpengaruh terhadap minat masyarakat untuk melakukan sedekah dengan non-tunai.

4.4.5 Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Norma Subjektif Terhadap

Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis 5 (H5) membuktikan bahwa variabel Religiusitas memberikan pengaruh positif signifikan dalam memoderasi variabel Norma Subjektif terhadap Turnover Intention yang ditunjukkan oleh hasil sampel original ($O = 0,249$) dan T Statistics $2.205 > 1.66$ dengan tingkat signifikansi $0.028 < 0.05$.

Hasil dari hipotesis 5 membuktikan bahwa Religiusitas memberikan pengaruh yang signifikan dalam memoderasi antara variabel Norma Subjektif terhadap variabel Turnover Intention. Hasil tersebut membuktikan bahwa Religiusitas terbukti berperan signifikan dalam memoderasi hubungan antara faktor-faktor psikologis dan niat perilaku perawat terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa seorang perawat yang memiliki religiusitas tinggi cenderung menjadikan nilai-nilai agama sebagai landasan dalam merespon tekanan sosial.

Apabila dorongan dari keluarga untuk tetap bertahan berasal dari

pertimbangan keagamaan seperti pentingnya untuk menjaga amanah dan mencari rezeki yang halal, maka dampak normative belief yang religius akan semakin kuat terhadap keputusan perawat untuk tidak keluar dari pekerjaan. Lalu jika norma sosial yang diterima perawat berasal dari rekan kerja yang mendorong untuk berperilaku materialistis, maka perawat dengan religiusitas yang tinggi kemungkinan tidak akan termotivasi untuk mematuhi norma tersebut karena dinilai bertentangan dengan nilai-nilai agamanya. Dengan demikian, religiusitas berperan sebagai penguat dalam proses internalisasi norma subjektif. Bagi perawat yang religius, kepatuhan norma sosial tidak semata-mata didasarkan pada tekanan dari eksternal, namun juga pada kesesuaian norma tersebut dengan nilai-nilai agama Islam. Hal tersebut yang menyebabkan norma subjektif yang bernuansa positif dan nilai religius yang tinggi lebih efektif dalam menurunkan turnover intention. Penemuan ini juga sejalan dengan teori (Ajzen, 1991), dimana *motivation to comply* bukan hanya bergantung pada kekuatan tekanan sosial, tetapi juga pada penilaian pribadi individu.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh studi yang dikaji oleh (Farouk et al., 2018) yang menemukan bahwa Religiusitas dapat memoderasi pengaruh antara norma subjektif terhadap niat berperilaku masyarakat untuk membayar zakat.

4.4.6 Pengaruh Religiusitas Dalam Memoderasi Kontrol Persepsi Yang

Dirasakan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis 6 (H6) membuktikan bahwa variabel Religiusitas memberikan pengaruh positif signifikan dalam memoderasi variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan oleh hasil sampel original ($O = 0,241$) dan T Statistics $2.778 > 1.66$ dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$.

Hasil dari hipotesis 6 membuktikan bahwa Religiusitas memberikan pengaruh yang signifikan dalam memoderasi antara variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap variabel *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa Religiusitas yang tinggi pada individu dapat berperan sebagai sistem internal pengendalian perilaku perawat terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dalam situasi ketika perawat memiliki keyakinan penuh (*control belief*) bahwa ia merasa mampu keluar dari pekerjaannya dan merasa memiliki kontrol yang kuat (*power of control*) terhadap pilihannya tersebut, nilai-nilai religius dapat mencegah tindakan tersebut dengan mendorong pertimbangan tanggung jawab moral dan tanggung jawab sosial, serta makna spiritual dari profesinya sebagai perawat. Dimensi religiusitas akan mempengaruhi bagaimana individu memandang tindakan untuk keluar dari pekerjaan. Karena apabila perawat memiliki tingkat religiusitas yang tinggi mungkin akan melihat pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial yang harus dijaga, sehingga niat untuk keluar dapat menurun meskipun individu merasa mampu dan

memiliki kontrol penuh terhadap perilaku turnover. Maka dari itu pengaruh positif antara kontrol persepsi yang dirasakan terhadap turnover intention dapat ditekan oleh religiusitas yang tinggi, menjadikannya variabel moderasi yang signifikan dan strategis dalam manajemen retensi perawat.

Hubungan variabel ini juga didukung oleh studi yang telah dilakukan oleh (Ernanto & Hermawan, 2022) yang menemukan bahwa religiusitas dapat memoderasi self-control terhadap perilaku konsumtif. Dari jurnal tersebut dapat dikatakan bahwa religiusitas mampu untuk menaikkan kontrol seseorang untuk melakukan suatu perilaku karena individu tersebut berhasil dalam mengontrol perilakunya sendiri.



BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan uraian mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan, implikasi dalam bidang manajerial, serta keterbatasan studi dan usulan untuk penelitian selanjutnya terkait Pengaruh Religiusitas Sebagai Efek Moderasi Antara Variabel *Theory of Planned Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat.

5.1 Kesimpulan

Bab ini memberikan kesimpulan dari temuan yang didapatkan setelah melaksanakan penelitian mengenai model Pengaruh Religiusitas Sebagai Efek Moderasi Antara Variabel *Theory of Planned Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat. Berpegang pada hasil analisa data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Sikap terhadap variabel *Turnover Intention* yang artinya semakin *favorable* sikap perawat terhadap perilaku *turnover intention* atau dapat diartikan perawat yang memiliki keyakinan bahwa perilakunya tersebut akan menghasilkan *outcome* yang positif seperti mendapatkan penghasilan yang lebih baik dan menambahnya pengalaman kerja maka akan menimbulkan intensi untuk melakukan perilaku *turnover*. Maka hipotesis mengenai kesesuaian antar

variabel Sikap terhadap variabel *Turnover Intention* didukung oleh hasil penelitian.

2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Norma Subjektif terhadap variabel *Turnover Intention* yang mengindikasikan semakin kuat norma subjektif (pengaruh dari orang terdekat: keluarga, rekan kerja, dan atasan) yang mendorong individu untuk bertahan, maka semakin rendah niat individu untuk keluar dari pekerjaan. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel Norma Subjektif terhadap variabel *Turnover Intention* berbeda dengan hasil penelitian.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap variabel *Turnover Intention* yang artinya apabila semakin tinggi persepsi perawat mengenai kontrol perilakunya mengenai besarnya kesempatan untuk menampilkan perilaku intensi, maka individu tersebut akan terdorong untuk melakukan perilaku *turnover intention*. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap variabel *Turnover Intention* didukung oleh hasil penelitian.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Religiusitas dalam memoderasi antara variabel Sikap terhadap variabel *Turnover Intention* yang artinya makin *favorable* sikap perawat terhadap perilaku *turnover intention* maka akan menimbulkan intensi untuk melakukan perilaku *turnover*, dan variabel Religiusitas mampu menurunkan pengaruh hubungan tersebut sebagai variabel moderasi. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian

variabel Religiusitas memoderasi variabel Sikap terhadap variabel *Turnover Intention* didukung oleh hasil penelitian.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh Religiusitas dalam memoderasi antara variabel Norma Subjektif terhadap variabel *Turnover Intention* yang artinya semakin kuat norma subjektif yang mendorong individu untuk bertahan, maka semakin rendah keinginan individu untuk keluar dari pekerjaan, dan variabel Religiusitas dapat memperkuat pengaruh hubungan tersebut sebagai variabel moderasi. Maka dari itu hipotesis mengenai kesesuaian variabel Religiusitas memoderasi variabel Norma Subjektif terhadap variabel *Turnover Intention* didukung oleh hasil penelitian.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh Religiusitas dalam memoderasi antara variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap variabel *Turnover Intention* yang artinya apabila semakin tinggi persepsi perawat mengenai kontrol perilakunya mengenai besarnya kesempatan untuk melakukan *turnover intention*, maka perawat tersebut akan terdorong untuk melakukan perilaku *turnover intention*, dan variabel Religiusitas mampu menurunkan pengaruh hubungan tersebut sebagai variabel moderasi. Maka kesesuaian hipotesis variabel Religiusitas memoderasi variabel Kontrol Persepsi Yang Dirasakan terhadap variabel *Turnover Intention* didukung oleh hasil penelitian.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi yang tepat dalam memprediksi kecenderungan niat turnover pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Peningkatan pemahaman ini melibatkan fokus pada Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Persepsi Yang Dirasakan, Religiusitas, dan Turnover Intention.

1. Persoalan dengan tingginya hasil dari Sikap perawat terhadap perilaku *turnover intention* menandakan bahwa semakin buruk sikap perawat terhadap pekerjaan maka semakin besar kemungkinan mereka berniat untuk *resign*. Manajemen perlu meninjau kembali faktor-faktor yang mempengaruhi sikap negatif perawat terhadap pekerjaannya, contohnya seperti adanya konflik internal di dalam tim, kurangnya penghargaan (*reward*) untuk perawat, atau beban kerja yang berlebihan. Manajemen rumah sakit harus untuk aktif mengelola sikap kerja perawat agar tidak timbul efek negatif dari sikap negatif perawat terhadap lingkungan kerjanya, karena sikap tidak hanya mempengaruhi kinerja perawat saja namun juga dapat berkaitan dengan risiko kehilangan tenaga kerja yang berkualitas. Strategi retensi karyawan yang strategis dan berkelanjutan dapat dilakukan dengan mengintervensi dan monitoring pada level sikap negatif perawat, seperti menggunakan asesmen sikap secara berkala atau menyediakan konseling psikologis untuk para perawat di setiap unit ruangan.

2. Berkaitan dengan Norma Subjektif yang memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention* menandakan bahwa semakin kuat norma subjektif (pengaruh dari orang terdekat: keluarga, rekan kerja, dan atasan) yang mendorong individu untuk bertahan, maka semakin rendah keinginan individu untuk keluar dari pekerjaan. Ini menandakan bahwa keyakinan perawat bahwa orang penting mengharapkan dirinya tetap bekerja (*normative belief*) dan seberapa besar keinginan individu untuk memenuhi harapan itu (*motivation to comply*) yang membuatnya untuk memutuskan bertahan. Karena norma subjektif sangat dipengaruhi oleh orang yang penting bagi individu, maka manajemen perlu untuk memperkuat retensi dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki pengaruh sosial terhadap perawat seperti tokoh agama yang memberikan motivasi tentang makna profesi keperawatan atau bisa mendorong testimoni dari rekan sejawat senior tentang komitmen dan pengalaman positif selama bekerja di rumah sakit. Menjaga dan membangun budaya sosial yang positif di lingkungan kerja non-fisik juga dapat menjadi opsi yang dapat berpengaruh positif karena dapat menumbuhkan *support system* antar perawat (baik senior ataupun junior). Pengaruh pemimpin ruangan juga sangat besar untuk pembentukan pandangan perawat di lingkungan kerjanya, karena semakin baik figur panutan pemimpin di suatu ruangan maka perawat dapat semakin termotivasi untuk berperilaku baik sesuai dengan pimpinan yang dijadikannya panutan di tempat kerjanya.

3. Persoalan dengan tingginya hasil dari Kontrol Persepsi Yang Dirasakan perawat terhadap perilaku *turnover intention* menandakan bahwa semakin tinggi persepsi perawat mengenai kontrol perilakunya mengenai besarnya kesempatan untuk melakukan perilaku intensi, maka individu tersebut akan terdorong untuk melakukan perilaku *turnover intention*. Untuk itu, manajemen perlu untuk meningkatkan keterikatan emosional dan nilai personal dalam bekerja perawat agar mereka tetap bertahan di rumah sakit, seperti memperkuat *employee engagement* melalui misi kemanusiaan dan spiritual. Lalu karena perawat yang merasa bisa karirnya berkembang lebih baik di tempat lain akan lebih mudah untuk memutuskan keluar, maka manajemen perlu memberikan tawaran pengembangan karier yang jelas dan progresif, menyediakan pelatihan secara berkala, atau dapat mendorong rasa bangga menjadi bagian dari institusi. Dengan kata lain, manajemen rumah sakit harus berfokus untuk menurunkan persepsi perawat bahwa keluar dari pekerjaan adalah pilihan yang mudah dan menguntungkan, yang selanjutnya berusaha untuk membangun pemahaman perawat bahwa bertahan di tempat kerjanya yang sekarang dapat memberikan lebih banyak nilai, stabilitas, dan pengembangan jangka panjang. Upaya-upaya diatas dapat dilakukan sebagai tindakan preventif agar rumah sakit tidak kehilangan tenaga keperawatan yang kompeten dan berpengalaman.
4. Pembahasan mengenai tingginya hasil dari Sikap negatif dan Kontrol Persepsi Yang Dirasakan perawat terhadap perilaku *Turnover Intention* menandakan bahwa ketika perawat mempunyai pandangan yang negatif

terhadap pekerjaannya dan merasa memiliki kemampuan dan peluang besar untuk berpindah tempat kerja, maka individu tersebut cenderung akan terdorong untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut. Namun hasil studi ini juga menunjukkan bahwa Religiusitas memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi hubungan dari kedua variabel independen diatas, yang artinya semakin besar tingkat religiusitas perawat maka akan dapat melemahkan pengaruh sikap negatif dan kontrol persepsi terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memanfaatkan peran religiusitas sebagai pengendali moral dan spiritual perawat agar dapat menahan dorongan untuk *resign*, bahkan saat perawat merasa tidak puas atau yakin untuk dapat mencari pekerjaan baru dengan salah satu cara yaitu memasukkan nilai-nilai religius ke dalam sistem kerja dan budaya organisasi. Selain karena religiusitas mampu untuk mengendalikan efek negatif dari kontrol persepsi yang tinggi, pendekatan spiritual dapat digunakan sebagai penyeimbang persepsi perawat terhadap peluang untuk keluar. Maka dari itu, manajemen juga perlu memperkuat ikatan nilai, moral, dan spiritual dalam diri perawat agar keputusan untuk bertahan atau keluar tidak hanya berdasarkan pada kontrol diri pribadi, melainkan juga pada kesadaran spiritual yang mendalam.

5. Pembahasan Norma Subjektif yang memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention* menandakan bahwa semakin kuat norma subjektif (pengaruh dari orang terdekat: keluarga, rekan kerja, dan atasan)

yang mendorong individu untuk bertahan, maka semakin rendah keinginan individu untuk keluar dari pekerjaan. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi hubungan tersebut. Yang memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas perawat, maka akan semakin kuat pengaruh norma subjektif terhadap keputusan individu untuk tetap bertahan karena adanya tekanan sosial yang bernilai religius (seperti ajaran agama tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan) akan lebih mudah diterima dan diimplementasikan.

Meskipun lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memang telah menggunakan nilai-nilai islami, manajemen juga perlu untuk dapat memperkuat norma sosial positif dengan membangun komunitas kerja yang religius dan suportif, dimana para perawat saling mendukung tidak hanya secara profesional tetapi juga secara spiritual. Maka dari itu, manajemen perlu berfokus untuk tetap menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang tidak hanya profesional, namun juga religius dan etis sehingga norma-norma sosial yang terbentuk di lingkungan kerja akan selaras dengan nilai-nilai spiritual perawat. Upaya tersebut dapat memperkuat loyalitas perawat dan menurunkan keinginan untuk berpindah kerja, serta menjadi tindakan preventif agar rumah sakit tetap dapat mempertahankan tenaga keperawatan yang kompeten, berpengalaman, dan memiliki komitmen yang tinggi, serta membentuk sistem kerja yang harmonis dalam jangka panjang.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Mendatang

Beberapa keterbatasan dan agenda penelitian mendatang yang dapat ditarik dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang Pengaruh Religiusitas Sebagai Efek Moderasi Antara Variabel *Theory of Planned Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,514 atau 51,4% yang mengidentifikasi model tersebut sedang (moderat), dan hasil ini membuktikan bahwa setengah dari pengaruh yang ada pada *Turnover Intention* bersumber dari variabel yang dianalisa, sementara 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan model penelitian lain yang tetap relevan dan masih dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ajeng Puspa Indah et al., 2024) yang menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* perawat dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik perawat (seperti usia, status pernikahan, status kerja sebagai karyawan kontrak, dan masa kerja) dan aspek-aspek kepuasan kerja (yang terkait dengan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja non-fisik, dan kebijakan organisasi). Berdasarkan

penjelasan faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang diharapkan juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama tentang *Turnover Intention* dapat memperoleh hasil dan wawasan yang lebih baik lagi.

2. Untuk penelitian yang mendatang dapat mengembangkan metode dan model yang berbeda untuk dapat memperluas cakupan penelitian. Seperti penggunaan uji F (Uji Simultan) yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan metode wawancara sebagai pengumpulan data dan dapat digunakan untuk menggunakan Tahap Elisitasi agar dapat mengumpulkan data keyakinan-keyakinan yang berperan penting (*salient belief*) dalam diri seseorang mengenai perilaku *turnover*.
3. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis keterbatasan penelitian pada objek yang kurang luas yaitu hanya berfokus pada perawat di ruang Baitussalam 1, Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitul Salam 1 dan 2 dengan mengambil sampel sebanyak 85 responden untuk penelitian. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian misalnya 100-200 sampel penelitian dengan menambahkan perawat dari ruangan lainnya sebagai sampel penelitian. Dengan begitu cakupan hasil penelitian akan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abet, Z., Ashraff, M., Anuar, M., & Mursyid, M. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees : The moderation effect of organizational commitment. *Heliyon*, 10(1), e23087. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>
- Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). View of Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan ...*, 6(1), 172–179. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3493/2414>
- Ajeng Puspa Indah, Rindu Rindu, & Mustopa Mustopa. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat. *Protein : Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(2), 281–294. <https://doi.org/10.61132/protein.v2i2.297>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Biduri, S., Hariyanto, W., Maryanti, E., Nurasik, N., & Sartika, S. (2022). THE PERSPEKTIF THEORY OF PLANNED BEHAVIOR TERHADAP INTENSI PNS UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *Media Mahardhika*, 20(2), 331–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.352>
- Collins, B., Garin, A., Jackson, E., Koustas, D., & ... (2019). Is gig work replacing traditional employment? Evidence from two decades of tax returns. *Unpublished Paper, IRS* <https://www.irs.gov/pub/irs-soi/19rpgigworkreplacingtraditionalemployment.pdf>
- Dirwan, A. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kinanty Patopang. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 69. <https://doi.org/10.24912/jm.v18i1.378>
- Ernanto, H., & Hermawan, S. (2022). Religiosity's Influence on Money Attitude, Self-Control, and Income in Shaping Consumptive Behavior: A Quantitative Analysis. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(3), 6–14.
- Faridho, M. Al, & Rini, D. W. S. (2019). Pengaruh Persepsi Dan Religiusitas Masyarakat Terhadap Sikap Dan Minat Sedekah Menggunakan Pembayaran Non Tunai. *J-PIPS (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial)*, 6(1), 40.

<https://doi.org/10.18860/jpips.v6i1.7830>

- Farouk, A. U., Md Idris, K., & Saad, R. A. J. Bin. (2018). Moderating role of religiosity on Zakat compliance behavior in Nigeria. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 11(3), 357–373. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2017-0122>
- Fauzana, R., & Yuliharsi, Y. (2023). Efek Religiusitas dan Work Family Conflict Terhadap Niat Turnover Intention Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variable Intervening. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 141–155. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.295>
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (IV). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gibson. (2010). *Religiusitas Culture*. Erlangga.
- Harisetia, E., & Rizqi, M. A. (2022). YUME : Journal of Management Turnover Perawat Rumah sakit. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 562–569. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>
- Hatmawan, & Riyanto. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. *CV Budi Utama*.
- Hidayati, D. N. (2022). *Peran Religiusitas Sebagai Efek Moderasi Antara Pengaruh TPB Terhadap Niat Membayar Zakat Penghasilan*.
- Ketchen, D. J. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning*, 46(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Mahan, T. F., Nelms, D., Yi, J., Jackson, A. T., Hein, M., & Moffett, R. (2020). *Work Institute 2020 RETENTION REPORT*. 11.
- Maslini, A., S. K. (2019). Variabel-Variabel Penentu Turnover Intention Karyawan Pada Pt X. *Agora*, 7(1), 287025.
- Maulidina, I. H., & Solekah, N. A. (2020). Antecedent Perilaku Membayar Zakat pada Badan Amil Zakat Nasional di Lumajang. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(2), 235. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/equilibrium.v8i2.8193>
- Melani, L. (2015). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Perceived Behavioral Control Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X Di Jakarta. *Fakultas Ilmu Pendidikan*, 1, 50–60.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab-akibat dan pengendaliannya*.

Pustaka Binaman Pressindo.

- Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Nur Miftahul Janna, & Mene Paradilla. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Okstoria, M. R. (2022). Kecenderungan Turnover Intention Pada Perawat Sebagai Dampak Dari Beban Kerja. *Dohara Publisher Open Access Journal*, 1(9), 340–347. <http://dohara.or.id/index.php/hsk%7C>
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174–193. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rijasawitri Putu, D., & Suana, I. W. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). *The Relationship between Transformational Leadership , Organizational Commitment , Work Stress , and Turnover Intentions of Nurse at Private Hospital in Indonesia*. 8, 551–557. <https://doi.org/https://doi.org/10.3889/oamjms.2020.4425>
- Robbins, P, S., & Judge,A, T. (2012). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (15th ed., Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. PT. Jakarta Indeks.
- Rumawas, W. (2022). Employees' Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, 27(2), 127–

146. <https://doi.org/10.21315/jcdc-03-21-0050>

Sasmita, I. A. G. D., & Piartrini, P. S. (2019). Effect of job attitude, subjective norm and perceived behavior control on employee intention to quit. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 89–94. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.702>

Simamora. (2002). *No Title*.

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

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Susanti, R., & Rita, K. (2020). *Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case*. 5(4), 1–6.

Titiani, S. M. W., & Rostiana, R. (2021). Intensi Keluar Kerja Ditinjau Dari Theory of Planned Behavior. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2087>

Wicaksono, A. R. (2018). *Pengaruh Religiusitas dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Salatiga)*. [https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/7984%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7984/SKRIPSI Abdullah Rosyid Wicaksono.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/7984%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7984/SKRIPSI_Abdullah_Rosyid_Wicaksono.pdf?sequence=1)

Xu, L., & Liu, J. (2020). The turnover intention among grassroots family planning staff in the context of china's universal two-child policy: A case study of the xi'an city. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228478>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd Edition (ed.)). Harper and Row.