

**PENGARUH PEKERJAAN YANG BERMAKNA TERHADAP
KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DIMODERASI OLEH EFIKASI
DIRI**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Psikologi**



Disusun Oleh:

Ishaqul Hasan

202210440211017

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

APRIL 2024

PENGARUH PEKERJAAN YANG BERMAKNA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DIMODERASI OLEH EFIKASI DIRI

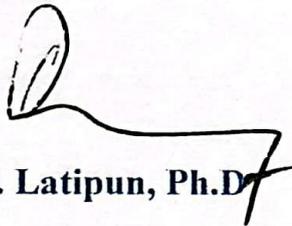
Diajukan oleh :

ISHAQUL HASAN
202210440211017

Telah disetujui

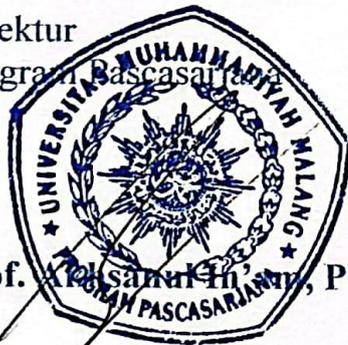
Pada hari/tanggal, **Kamis/ 25 April 2024**

Pembimbing Utama



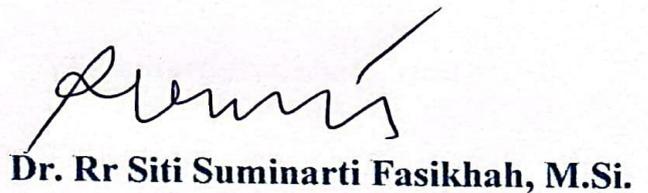
Prof. Latipun, Ph.D.

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Dr. Iswanti, Ph.D.

Pembimbing Pendamping



Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si.

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Iswinarti, M.Si

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ISHAQUL HASAN

202210440211017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 25 April 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Latipun, Ph.D
Sekretaris : Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si
Penguji I : Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
Penguji II : Dr. Djudiyah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : ISHAQUL HASAN

NIM : 202210440211017

Program Studi : Magister Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. **TESIS** dengan judul : **PENGARUH PEKERJAAN YANG BERMAKNA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DIMODERASI OLEH EFIKASI DIRI** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 April 2024

Yang menyatakan,



ISHAQUL HASAN

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya yang amat tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir “Tesis” ini, dengan judul **“Pengaruh Pekerjaan yang Bermakna Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Dimoderasi Oleh Efikasi Diri”** dengan lancar dan selesai tepat pada waktunya.

Penelitian ini didasarkan pada isu fenomena keinginan berpindah karyawan yang masih tinggi di Indonesia dan pencarian mengenai pekerjaan yang dianggap memiliki makna (*meaningful work*) serta tujuan yang lebih besar. Tesis ini merupakan karya ilmiah yang disusun dalam upaya untuk menyelesaikan Program Pascasarjana (S2) Magister Psikologi di Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang atas kesediaannya memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
3. Prof. Dr. Iswinarti, M.Si., Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikolog Universitas Muhammadiyah Malang
4. Prof. Latipun, Ph.D selaku pembimbing utama, untuk segala perhatian dan bimbingannya serta arahan-arahan yang diberikan kepada penulis dalam upaya menyelesaikan tesis ini
5. Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si selaku pembimbing pendamping yang juga telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
6. Kepala Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Lumajang, beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan izin

kepada penulis untuk melakukan penelitian di seluruh puskesmas se-Kabupaten Lumajang

7. Kepala Puskesmas dan Kepala Tata Usaha Puskesmas, serta seluruh jajarannya yang juga telah memberikan izin dan kesempatan penulis melakukan pengambilan data/ penelitian di lingkungan puskesmas
8. Seluruh subjek penelitian yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya dalam penelitian ini
9. Ayah dan Ibu yang sangat banyak memberikan andilnya selama proses penelitian dan penyusunan tesis ini, atas do'a dan kasih sayang yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis
10. Pimpinan PUSDIKLAT PSDM UMM, tempat kerja penulis yang telah memberikan izin berkali-kali untuk memberikan kesempatan penulis dalam menyelesaikan penelitian tesis ini
11. Mbak Ulfatul Hasanah, A.Md. Kep; Mbak Roudhotul Jannah, S.KM; Mas Achmad Muchlisin, S.Ak; dan Anila Widia Arnamawati, S.Tr.Gz yang telah banyak berperan membantu, mengusahakan, dan memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian tesis ini
12. Tim Trainer P2KK yang juga telah memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini
13. Sahabat dan teman-teman penulis, Azam, Agil, Mayang, Icha, Nida, Nurul TH, Irsyad, Kunti, Pandu, Bram, Rizki/ Kiki, Yanti dan semua yang telah memberikan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini
14. Dan Terakhir kepada teman-teman seperjuangan kelas A Magister Psikologi Angkatan 2022 atas dukungan yang diberikan selama perkuliahan

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan masukan serta kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang,

Ishaqul Hasan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SUSUNAN DEWAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
PENDAHULUAN.....	3
KAJIAN LITERATUR.....	6
Keinginan berpindah	8
Pekerjaan yang bermakna.....	9
Efikasi diri	10
Pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan. 12	
Efikasi diri memoderasi pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan	13
KERANGKA BERPIKIR	14
METODE PENELITIAN	14
Desain penelitian	14
Populasi dan Sampel	15
Instrumen penelitian	16
Prosedur penelitian.....	17
Metode analisis data	18
HASIL PENELITIAN	18
Deskripsi responden penelitian	18
Deskripsi variabel penelitian	19
Hasil uji asumsi klasik.....	20
Hasil uji hipotesis	21
PEMBAHASAN	23
KESIMPULAN dan IMPLIKASI	27
REFERENSI.....	29
LAMPIRAN.....	37

DAFTAR TABEL

Table 1. Deskripsi Mean, Standar Deviasi, dan Hubungan Variabel.....	19
Table 2. Kategori Responden Penelitian	20
Table 3. Hasil Uji Hipotesis	21



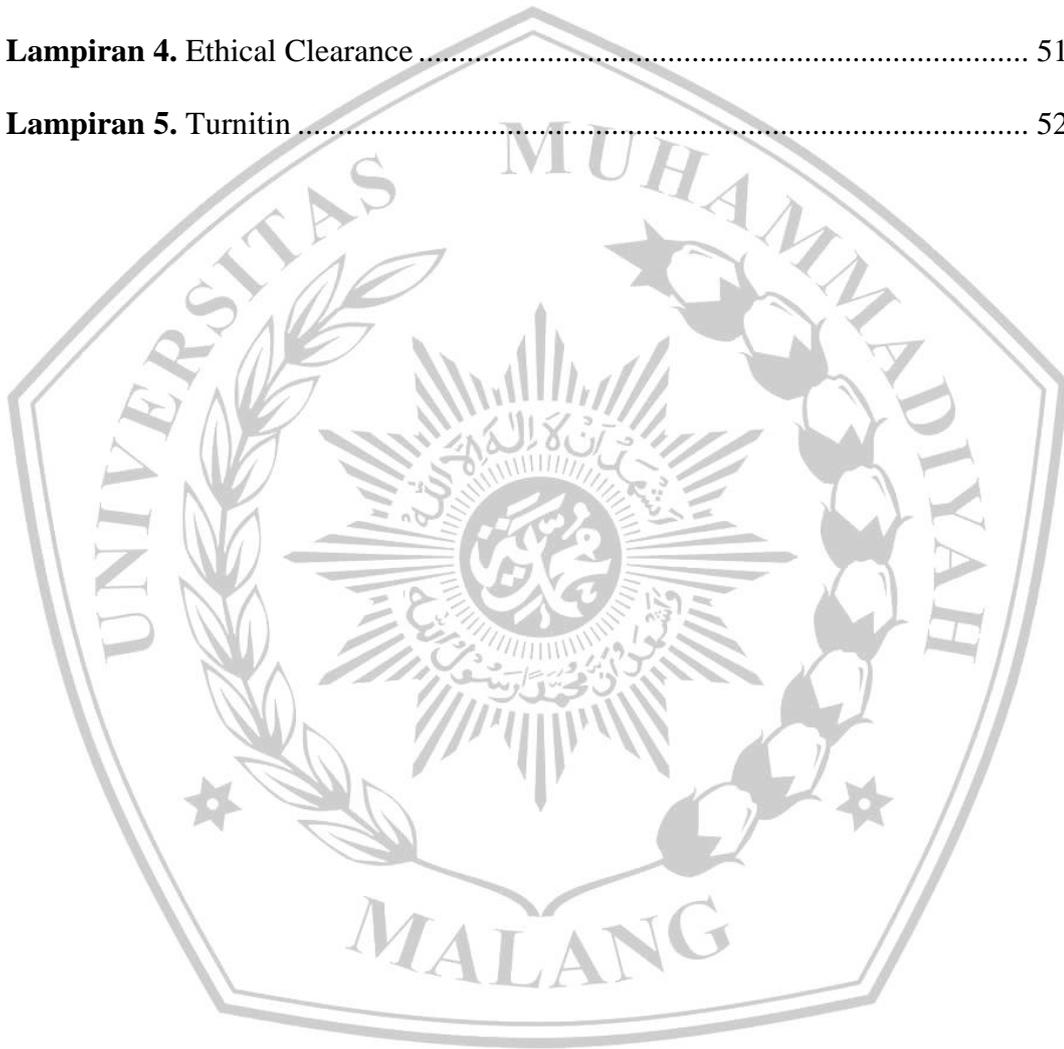
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	14
Gambar 2. Hasil Analisis Moderasi <i>Process Hayes</i>	22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	38
Lampiran 2. Hasil Analisis.....	44
Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian	50
Lampiran 4. Ethical Clearance	51
Lampiran 5. Turnitin	52



**PENGARUH PEKERJAAN YANG BERMAKNA TERHADAP
KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DIMODERASI OLEH EFIKASI
DIRI**

Ishaqul Hasan (NIM: 202210440211017)

hasanishaqul@gmail.com

Prof. Latipun, Ph.D (NIDN: 0711026401)

latipun@umm.ac.id

Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si (NIDN: 0631086401)

suminarti@umm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan dan melibatkan variabel moderasi berupa efikasi diri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan yang ditinjau dari efikasi diri. Penelitian ini dilakukan di 25 puskesmas yang tersebar di seluruh kecamatan se-Kabupaten Lumajang. Total sampel yang digunakan sebanyak 502 karyawan kontrak puskesmas pada posisi staf non-manajerial. Skala ukur yang digunakan untuk variabel pekerjaan yang bermakna adalah *The Work and Meaning Inventory* (WAMI), untuk variabel keinginan berpindah menggunakan *Turnover Intention Scale* (TIS-6) dan untuk variabel efikasi diri menggunakan *Occupational Self Efficacy Scale* (OSS-6). Analisis data menggunakan *macro PROCESS* oleh Hayes. Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah. Hasilnya diketahui nilai *sig.* yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $\beta = (-0.114)$ maka hipotesis 1 diterima. Dapat dijelaskan bahwa ketika pekerjaan yang bermakna tinggi, keinginan berpindah karyawan akan semakin berkurang. Hipotesis 2 menyatakan bahwa efikasi diri dapat memperkuat hubungan negatif pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah. Hasilnya diketahui nilai *sig* interaksi variabel pekerjaan yang bermakna dan efikasi diri adalah $0.043 < 0.05$, dengan nilai $\beta = (-0.008)$ maka dapat dijelaskan bahwa, ketika efikasi diri semakin tinggi, keinginan berpindah karyawan semakin melemah atau berkurang. kesimpulannya adalah kedua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses pengembangan SDM di perusahaan, instansi, atau lembaga pemerintahan.

Kata Kunci: Pekerjaan yang bermakna, keinginan berpindah, efikasi diri

***THE EFFECT OF MEANINGFUL WORK ON EMPLOYEE TURNOVER
INTENTION MODERATED BY SELF EFFICACY***

Ishaqul Hasan (NIM: 202210440211017)

hasanishaqul@gmail.com

Prof. Latipun, Ph.D (NIDN: 0711026401)

latipun@umm.ac.id

Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si (NIDN: 0631086401)

suminarti@umm.ac.id

Abstract

This research focuses on the study of the effect of meaningful work on employee turnover intention and involves moderating variables in the form of self efficacy. The purpose of this study is to determine the effect of meaningful work on employee turnover intention moderated by self efficacy. This research was conducted in 25 health centers spread across all sub-districts in Lumajang Regency. The total sample used was 502 contract employees of health centers in non-managerial staff positions. The measuring scale used for meaningful work variables is The Work and Meaning Inventory (WAMI), for turnover intention variables using the Turnover Intention Scale (TIS-6) and for self efficacy variables using the Occupational Self Efficacy Scale (OSS-6). Data analysis using PROCESS macros by Hayes. Hypothesis 1 states that there is a negative effect between meaningful work and turnover intention. The results show that the sig. the value obtained is $0.000 < 0.05$, with a value of $\beta = (-0.114)$, so hypothesis 1 is accepted. It can be explained that when meaningful work is high, employee turnover intention will decrease. Hypothesis 2 states that self efficacy can strengthen the negative relationship between meaningful work and turnover intention. The result is known that the sig value of the interaction of meaningful work and self efficacy variables is $0.043 < 0.05$, with a value of $\beta = (-0.008)$ it can be explained that, when self efficacy gets higher, employee turnover intention decreases. The conclusion is that both hypotheses in this study are accepted. This research can be used as a reference in the HR development process in companies, agencies, or government institutions.

Kata Kunci: Meaningful work, turnover intention, self efficacy

PENDAHULUAN

Sebuah istilah *the great resignation* muncul untuk menjelaskan dan memaparkan data mengenai tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Fenomena ini masif terjadi di Asia Tenggara termasuk di Indonesia. Survei “*The Great Resignation Reality Check 2022*” oleh (Walters, 2022) sebuah perusahaan rekrutmen profesional yang melibatkan 1.100 lebih perusahaan di enam negara ASEAN memaparkan bahwa 77% tenaga kerja di Indonesia memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Survei dari *specialist recruitment agency* (Page, 2022) yang dilakukan pada 12 negara termasuk Indonesia juga menyajikan data bahwa sebesar 84% tenaga kerja Indonesia memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini. Angka ini sekaligus menempatkan Indonesia sebagai negara dengan angka keinginan berpindah kerja tertinggi kedua setelah India. Penelitian pada beberapa perusahaan di Indonesia juga menyajikan data bahwa keinginan berpindah karyawan semakin meningkat (Dewi & Suartina, 2022; Fadli et al., 2022).

Sektor-sektor dengan tingkat keinginan berpindah yang tinggi berdasarkan pada survei adalah sektor industri manufaktur, sektor pelayanan publik, dan sektor pariwisata (*travel & tourism*). Tingginya intensitas karyawan untuk berpindah dapat berdampak besar pada kinerja karyawan sebab beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan (Widyawati & Himawan, 2022) dan penurunan produktivitas tenaga kerja (De Winne et al., 2019). Dampak lainnya ialah dapat menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang akan menurunkan *organizational citizenship behavior* dan akan meningkatkan perilaku kerja yang kontraproduktif (Xiong & Wen, 2020). Intensitas keinginan berpindah karyawan yang tinggi biasanya terjadi pada karyawan dengan masa kerja tiga tahun pertama masa bakti atau pada masa kerja yang lebih singkat (Prawitasari, 2016). Hal ini terjadi karena berbagai alasan seperti kesempatan kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan dan ketidaksesuaian tugas yang diberikan dengan yang dikerjakan. Jika hal ini dibiarkan akan memberikan dampak kerugian pada pribadi dan organisasi.

Keinginan berpindah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja (Stoyanova, 2019), stress kerja (C. S. Lee et al., 2021) akibat tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh tuntutan kerja dan ketersediaan sumber daya (Heilala et al., 2022), gaji atau kompensasi (Zulfa & Azizah, 2020), dukungan atasan dan keinginan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan (*work-life balance*) (Kaur & Randhawa, 2021), serta pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) (Siahaan & Gatari, 2020). Memasuki tahun 2023, Indonesia dinyatakan terbebas dari krisis dan kehidupan berangsur-angsur normal. Namun fenomena keinginan untuk berpindah yang tinggi, memunculkan asumsi bahwa hal ini tidak sejalan dengan yang seharusnya terjadi. Banyak orang membutuhkan pekerjaan namun data-data menunjukkan semakin banyak orang yang berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Survei Michael Page (*The Great X Report*) mengemukakan bahwa 68% pekerja Indonesia rela mengorbankan gaji, bonus, atau promosi demi kesejahteraan, kesehatan mental, dan kebahagiaan yang lebih besar. Hal ini tentu saja berkaitan dengan seberapa besar pekerjaan dapat memberikan makna pada kehidupan mereka. Jika dampak dari pekerjaan yang bermakna ditingkatkan keinginan berpindah karyawan akan berkurang (Dechawatanapaisal, 2022). Pekerjaan yang bermakna dapat memprediksi kebahagiaan di tempat kerja sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah (Charles-Leija et al., 2023). Pekerjaan yang bermakna menjadi salah satu faktor penting pada keinginan berpindah karyawan karena berdampak langsung pada beberapa aspek kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya memaparkan bahwa pekerjaan yang bermakna dapat mengurangi keinginan berpindah karyawan, namun hal ini akan besar pengaruhnya pada pekerjaan-pekerjaan yang relatif stabil (Heath et al., 2022).

Tidak semua studi dari pekerjaan yang bermakna menemukan korelasi negatif yang kuat dengan keinginan berpindah. Sebuah studi memaparkan bahwa pekerjaan yang bermakna memberikan korelasi sedang terhadap makna hidup (*life meaning*) dan keinginan penarikan diri (Allan et al., 2019). Studi lain yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan (Latifa & Rojuaniah, 2022)

dan pekerjaan yang bermakna mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan (Dwidienawati et al., 2023). Hubungan pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah yang kurang stabil, terutama pada penelitian yang dilakukan di Indonesia mendorong perlunya variabel moderasi berupa efikasi diri (*self efficacy*) untuk memperkuat hubungan kedua variabel utama. Hal ini berkaitan dengan konsep pekerjaan yang bermakna yang mengacu pada keyakinan diri bahwa pekerjaan mereka dapat berharga dan bermanfaat (Kahn, 1990). Menjadikan efikasi diri sebagai variabel moderator, sebelumnya telah dilakukan pada pengujian hubungan antara *strengths use* perawat dengan keinginan berpindah (Chu et al., 2022), persepsi keadilan dengan keinginan berpindah (Çelik et al., 2016), dan stress kerja dengan keinginan berpindah (Nazir et al., 2022).

Efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen kerja (Ahmed, 2017) dan komitmen yang efektif pada pekerjaan dapat mengurangi keinginan berpindah karyawan (Muaja et al., 2021). Temuan sebelumnya oleh Chu menyajikan hasil bahwa efikasi diri dapat memperkuat pengaruh tidak langsung *strengths use* untuk menurunkan keinginan berpindah perawat melalui *job crafting* (Chu et al., 2022). Sementara berdasarkan pada beberapa penelitian lain, efikasi diri dapat mempengaruhi bagaimana seseorang mengevaluasi dan menangani tantangan yang terkait dengan pekerjaan yang bermakna (Tan, Kim-Lim; Cham, Tat-Huei & Sim, 2023). Pengaruh efikasi diri terhadap berbagai aspek pekerjaan yang terbukti dapat mengurangi intensitas keinginan berpindah karyawan, menjadi gambaran bahwa efikasi diri penting dalam lingkup dunia kerja. Berdasarkan hal ini menggunakan efikasi diri sebagai tinjauan terhadap pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah dapat dilakukan.

Penjelasan di atas mendorong asumsi bahwa hubungan atau pengaruh antara pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah dapat diperkuat dan/ atau diperlemah oleh variabel efikasi diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan ditinjau dari efikasi diri. Penelitian ini menyoroti pentingnya

pekerjaan yang bermakna dengan memperhatikan aspek pribadi dalam diri individu sehingga diharapkan dapat mengurangi keinginan berpindah karyawan. Penelitian ini pula akan memiliki implikasi khusus terhadap domain pengembangan sumber daya manusia (SDM). Keterbaruan penelitian ditunjukkan dengan kurangnya penelitian di Indonesia mengenai pekerjaan yang bermakna yang berhubungan dengan keinginan berpindah dan menjadikan aspek pribadi seperti efikasi diri sebagai variabel moderasi.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur ini menjadikan teori behavioral Albert Bandura sebagai kiblat teori untuk menjelaskan dinamika peran dari variabel moderator yaitu efikasi diri terhadap variabel utama. Penjelasan teori diawali dari konsep *triadic reciprocal causation* Bandura yang menjelaskan bahwa tindakan manusia itu muncul akibat adanya interaksi antara manusia, lingkungan, dan perilaku (Bandura, 1986). Pengaruh yang dimiliki ketiga variabel *triadic* ini bersifat relatif, bergantung pada faktor *triadic* yang menonjol dan kuat pada suatu momen (Bandura, 1997). Kemudian, konsep agen manusia Bandura menjelaskan bahwa manusia mempunyai kapasitas kontrol untuk menentukan arah kehidupan mereka (Bandura, 2002). Menurut Bandura manusia mempunyai kekuatan untuk meregulasi diri mereka sendiri, menentukan tujuan pribadi, merefleksikan diri, bertindak proaktif, serta dapat mengatur diri sendiri yang mampu mempengaruhi tindakan mereka sehingga menghasilkan konsekuensi yang diinginkan (Bandura, 2001). Pada proses refleksi diri, manusia dapat melakukan penilaian tentang bagaimana mereka berfungsi, sejauh mana kapabilitas diri yang dimiliki, dan evaluasi dampak dari perilaku.

Manusia bertindak dalam situasi bergantung pada hubungan timbal balik lingkungan, manusia (kognitif), dan perilaku, terutama aspek kognitif berperan penting terhadap keyakinan diri bahwa mereka mampu melakukan suatu perilaku untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan dalam berbagai situasi (Bandura, 1977a). *Self efficacy mechanism* (SEM) merupakan konsep yang menjelaskan

bahwa mekanisme efikasi diri dapat mempengaruhi pola pikir, tindakan, dan gairah emosional, dengan tinjauan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pencapaian kinerjanya dan semakin rendah gairah emosionalnya (Bandura, 1982). Teori ini juga menjelaskan bahwa efikasi diri dapat membantu fenomena yang beragam seperti perubahan mekanisme koping dari berbagai pengaruh yang berbeda, tingkat reaksi stres fisiologis, pengaturan diri terhadap perilaku tahan banting, keputusan, upaya pencapaian, pertumbuhan minat intrinsik, dan perjuangan karir.

Individu yang menganggap diri mereka tidak efektif dalam memegang suatu kendali atas suatu peristiwa yang dianggap mengancam keberhasilan, maka respon yang diberikan adalah kecemasan terhadap bayangan kerugian, dan memicu penghindaran terhadap situasi (Bandura, 1983). Sehingga keyakinan diri sangat berkaitan dan penting bagi munculnya sebuah perubahan perilaku (Bandura, 1977b). Keyakinan diri ini akan mempengaruhi cara berpikir, emosi yang dimunculkan seseorang, motivasi diri, dan perilaku (Bandura, 1994). Terdapat empat sumber utama yang dapat memunculkan, meningkatkan, dan mengurangi efikasi diri seseorang (Bandura, 1997), diantaranya: (1) pengalaman menguasai sesuatu/ *enactive mastery experience*, yaitu performa masa lalu yang mana keberhasilan masa lalu akan meningkatkan ekspektasi terhadap kemampuan diri, (2) pemodelan sosial/ *vicarious experience*, yaitu pengalaman yang tidak terduga, (3) persuasi sosial/ *verbal persuasion*, yaitu persuasi dari orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri seseorang, dan (4) kondisi fisik dan emosional/ *physiological state*.

Bandura menyebutkan terdapat tiga dimensi utama efikasi diri yang terdiri dari, *generality*, *level*, dan *strength* (Bandura, 1997). *Generality* mengacu pada sejauh mana individu meyakini kemampuannya dalam berbagai situasi atau tugas. *Level* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang perlu dihadapi. Dimensi ketiga adalah *strength* yang mencakup seberapa yakin seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Bandura mengungkapkan bahwa terkadang sebuah ancaman akan meningkatkan perilaku koping seseorang sehingga pada gilirannya akan dapat memprediksi pencapaian kinerja mereka (Bandura et al., 1980). Teori

ini akan menjelaskan dinamika peran efikasi diri terhadap hubungan antara pekerjaan yang bermakna dan keinginan berpindah karyawan. Individu dengan efikasi diri yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan terkait pekerjaan yang bermakna. Kepercayaan terhadap kemampuan diri mendorong mereka untuk menjalankan pekerjaan mereka sebaik-baiknya agar mendapatkan konsekuensi yang sesuai dengan harapan.

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah karyawan mengacu pada kesadaran individu, kemauan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi (Mobley et al., 1979). Keinginan berpindah karyawan merupakan perencanaan subjektif individu yang relevan dengan kemungkinan bahwa orang tersebut akan meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat (Carmeli & Weisberg, 2006). Penelitian lain mendefinisikan keinginan berpindah karyawan sebagai proses psikologis yang menggabungkan sikap terhadap pekerjaan, niat untuk keluar, dan langkah terakhir untuk keluar (Alexander et al., 1998; Lum et al., 1998). Terdapat dua komponen dari keinginan berpindah karyawan, yaitu keinginan dan kemudahan untuk bertindak (Direnzo & Greenhaus, 2011).

Jika mengacu Bothma dan Roodt alat ukur yang digunakan hanya menggunakan dimensi tunggal keinginan berpindah (Bothma & Roodt, 2013). Mengacu pada teori Bothma bahwa keinginan berpindah karyawan tidak selalu menjadi pilihan bagi karyawan itu sendiri, namun banyak faktor yang mempengaruhi hal ini dapat terjadi, seperti faktor pribadi maupun faktor kontekstual pekerjaan (Bothma, 2011). Menurut Bothma, keinginan berpindah karyawan bergantung pada peluang yang dirasakan dalam pekerjaan meliputi peran yang dirasakan ditempat kerja serta peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru yang sesuai dengan harapan. Mengacu pada teori di atas, secara operasional keinginan berpindah karyawan diartikan sebagai suatu kesadaran, kemauan, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya saat ini.

Praktik SDM dengan komitmen tinggi dan realistis dilakukan untuk mengidentifikasi strategi guna menjaga agar keinginan berpindah karyawan tetap

terkendali (Hom et al., 2017). Fakta menunjukkan bahwa keinginan berpindah karyawan terjadi dikarenakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka saat ini (Gebregziabher et al., 2020). Meskipun banyak anteseden dari keinginan berpindah karyawan telah diidentifikasi dalam studi-studi sebelumnya, studi meta analisis terbaru menemukan anteseden utama seperti keterlibatan kerja, kelelahan, konflik peran, kepemimpinan yang semena-mena, dukungan organisasi, dan efikasi diri (Park & Min, 2020). Namun konsep pekerjaan yang bermakna juga dapat dijadikan sebagai metode untuk memprediksi keinginan berpindah karyawan (Heath et al., 2022).

Pekerjaan yang Bermakna

Pekerjaan yang bermakna menjadi topik yang menarik dalam pembahasan mengenai psikologi industri karena meningkatnya kekhawatiran individu atas kualitas pekerjaan dan harapan terhadap pekerjaan sebagai arena untuk menemukan makna dan tujuan (Lepisto & Pratt, 2017). Arah konseptual dari pekerjaan yang bermakna dalam kerangka psikologis diartikan sebagai sebuah pengalaman yang dipengaruhi oleh desain pekerjaan, gaya kepemimpinan dan manajemen, serta budaya kerja, yang terkait dengan berbagai hal positif dari interaksi individu dan organisasi (Bailey, Yeoman, et al., 2019). Kemudian muncul berbagai pertanyaan mengenai siapa yang memiliki kekuatan untuk menentukan apakah pekerjaan itu bermakna (Vu & Burton, 2022). Individu yang menginternalisasi pekerjaan mereka secara positif melaporkan pekerjaan mereka bermakna dan memiliki makna hidup yang lebih besar (Liu & Allan, 2023).

Terdapat lima paradoks mengenai pekerjaan yang bermakna (Bailey, Lips-Wiersma, et al., 2019) diantaranya, 1) individu memiliki dorongan bawaan untuk mencapai pekerjaan yang bermakna guna memenuhi kebutuhan batin mereka, namun dorongan ini juga dapat mendorong mereka ke akses yang berbahaya, 2) pekerjaan yang bermakna muncul dalam konteks aktualisasi diri, namun ia bergantung pada “yang lain” untuk realisasinya, 3) pekerjaan yang bermakna itu subjektif, namun juga didasarkan pada faktor eksternal, sebuah konteks objektif yang melegitimasi apa yang dianggap bermakna oleh individu, 4)

pekerjaan yang bermakna secara subjektif ditemukan dan tidak tunduk pada kontrol manajerial, namun juga diatur secara normatif, dan 5) pekerjaan yang bermakna adalah nilai pekerjaan yang diresapi, namun juga terkait dengan konteks spesial, temporal, dan material yang dapat bersifat sementara, parsial atau episodik.

Pekerjaan yang bermakna adalah suatu keadaan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang positif, bahwa pekerjaan itu penting, berguna, dan memiliki tujuan yang bermanfaat (Albrecht, 2015). Para peneliti berpendapat bahwa individu dalam menentukan makna kerja berdasarkan pada isyarat dari lingkungan pekerjaannya (Rosso et al., 2010). Aspek-aspek dari pekerjaan yang bermakna menurut (Steger et al., 2012) diantaranya, *positive meaning (PM) in work* atau cerminan langsung ide kebermaknaan psikologis yang sifatnya subjektif, *meaning making (MM) through work* atau pekerjaan sebagai sumber makna yang penting dalam kehidupan secara keseluruhan, dan *greater good (GG) motivation* atau keinginan untuk memberikan dampak positif bagi kebaikan yang lebih besar secara konsisten. Secara operasional pekerjaan yang bermakna adalah pekerjaan yang dapat memberikan makna secara pribadi, mendorong individu memperdalam pemahaman mereka tentang diri sendiri dan dunia di sekitarnya sehingga dapat memfasilitasi pertumbuhan pribadi, dan memberikan motivasi untuk memberikan dampak positif bagi kebaikan yang lebih besar.

Efikasi Diri

Efikasi diri diartikan sebagai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau permasalahan yang dianggap sulit (Bandura, 1977b). Efikasi diri mencakup keyakinan, penilaian, dan persepsi mengenai kemampuan penyelesaian suatu tugas (Hsu et al., 2019). Efikasi diri dapat dibagi menjadi dua, yaitu efikasi diri secara umum dan efikasi diri khusus (Azizli et al., 2015). Sangat penting dalam pembahasan efikasi diri untuk disesuaikan dengan jenis tugas yang sedang dilakukan atau diteliti (Bandura, 1977c). Efikasi diri dalam pekerjaan biasanya mengacu pada keyakinan individu bahwa diri mereka kompeten untuk memenuhi tugas atau aktivitas lain yang

berhubungan dengan pekerjaan (Felfe & Schyns, 2006). Pada sebagian besar penelitian mengenai efikasi diri dalam pekerjaan diukur dengan keyakinan diri terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan apa yang dianggap sebagai persyaratan umum pekerjaan (Fletcher et al., 1992).

Pencetus konsep efikasi diri pekerjaan membagi efikasi diri menjadi dua aspek yaitu, efikasi diri yang berkaitan dengan konten pekerjaan dan efikasi diri yang terkait dengan proses perilaku kerja yang relevan (Hackett & Betz, 1981). Pengembangan konsep efikasi diri kerja, kemudian diikuti dengan pengembangan skala ukur efikasi diri dalam pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa penelitian setelahnya. Menurut (Schyns & von Collani, 2002) dalam penelitiannya memaparkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan dengan sifat-sifat kepribadian, seperti efikasi diri umum, penghargaan diri, *neurotisme*, keyakinan terhadap kontrol internal, dan beberapa hasil organisasi seperti komitmen kerja dan kepuasan kerja. Sementara menurut (Rigotti et al., 2008) efikasi diri dalam pekerjaan hanya memiliki satu dimensi konstruk, yaitu dimensi efikasi diri kerja. Semua pengembangan konsep efikasi diri dalam pekerjaan mengacu pada satu teori utama, yaitu teori belajar sosial bandura mengenai efikasi diri.

Teori kognitif sosial menjelaskan bahwa individu adalah bentuk pengorganisasian diri yang proaktif, reflektif, dan regulatif (Bandura, 2001). Persepsi individu tentang realitas dan perilaku dipengaruhi oleh sejauh mana individu memiliki kendali atas diri mereka sendiri (Federici & Skaalvik, 2011). Konteks efikasi diri dalam pekerjaan menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mengarahkan lebih banyak usaha dan kegigihan untuk meraih apa yang mereka inginkan, dan menetapkan tujuan yang lebih menantang yang berkaitan dengan kondisi motivasi yang positif terhadap pekerjaannya (Guarnaccia et al., 2018). Sehingga secara operasional efikasi diri diartikan sebagai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk tugas atau permasalahan yang dianggap sulit. Penelitian tentang efikasi diri telah banyak dilakukan di berbagai bidang. Terutama penggunaan efikasi diri umum yang disandingkan dengan banyak variabel penelitian di bidang pendidikan (Muhammad et al., 2023). Sementara di domain psikologi industri masih kurang.

Pengaruh Pekerjaan yang Bermakna Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Konsep pekerjaan yang bermakna dalam kerangka psikologis diartikan sebagai suatu pengalaman yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan (manajemen, gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan budaya kerja) yang terkait dengan segala bentuk hal positif yang berpengaruh terhadap interaksi antara individu dengan organisasi (Bailey, Yeoman, et al., 2019). Konsep ini didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna merupakan suatu keadaan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang positif dan anggapan bahwa pekerjaan itu berguna, penting, dan memiliki tujuan yang bermanfaat (Albrecht, 2015). Seperti halnya aspek penyusun pekerjaan yang bermakna yang menyatakan bahwa; 1) pekerjaan yang bermakna bersifat subjektif, 2) pekerjaan itu sendiri menjadi sumber terbentuknya pekerjaan yang bermakna, 3) pekerjaan yang bermakna merupakan suatu keinginan untuk memberikan dampak positif bagi kebaikan yang lebih besar yang berlangsung konsisten (Steger et al., 2012). Sehingga individu yang dapat menginternalisasikan pekerjaan mereka secara positif melaporkan pekerjaan mereka bermakna dan berdampak pada makna hidup yang lebih besar (Liu & Allan, 2023).

Memutuskan untuk berpindah kerja merupakan suatu perencanaan subjektif individu yang memiliki relevansi dengan kemungkinan bahwa orang tersebut akan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Carmeli & Weisberg, 2006). Keinginan berpindah sendiri pada dasarnya muncul karena adanya ketidakpuasan pada pekerjaannya saat ini (Gebregziabher et al., 2020). Sementara individu secara alami memiliki dorongan bawaan untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat memuaskan batin mereka (Bailey, Lips-Wiersma, et al., 2019). Sebuah penelitian menemukan konsep bahwa salah satu metode yang dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi keinginan berpindah karyawan adalah kebermaknaan dalam pekerjaan atau adanya pekerjaan yang bermakna dalam pekerjaan mereka (Heath et al., 2022). Pekerjaan yang bermakna menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan (Siahaan & Gatari, 2020). Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa

pekerjaan yang bermakna dapat menurunkan keinginan berpindah karyawan (Heath et al., 2022; Vermooten et al., 2019). Sehingga ketika pekerjaan yang bermakna karyawan tinggi, keinginan berpindah karyawan akan mengalami penurunan/ rendah.

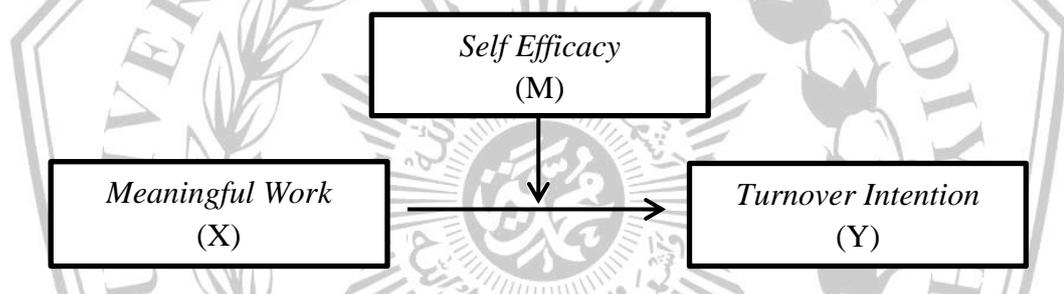
Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Pekerjaan yang Bermakna Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Self efficacy mechanism (SEM) merupakan sebuah konsep yang menyatakan bahwa efikasi diri berperan dalam mempengaruhi tindakan, pola pikir, dan gairah emosional seseorang (Bandura, 1982). Sehingga efikasi diri ini sangat penting untuk memunculkan sebuah perubahan perilaku (Bandura, 1977b). Efikasi diri dalam pekerjaan diartikan sebagai sebuah keyakinan akan kompetensi yang dimiliki untuk mendorong penyelesaian tugas serta hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan (Felfe & Schyns, 2006). Dijelaskan dalam teori kognitif sosial bahwa individu merupakan bentuk dari pengorganisasian diri yang proaktif, reflektif, dan regulatif (Bandura, 2001). Sehingga pada konteks efikasi diri dalam pekerjaan menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki lebih banyak usaha untuk menetapkan tujuan yang lebih menantang, meraih apa yang mereka inginkan, dan membentuk kondisi motivasi yang positif terhadap pekerjaan mereka (Guarnaccia et al., 2018). Kemudian disebutkan dalam penelitian lain bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan mengevaluasi hal-hal terkait dengan pekerjaan yang bermakna (Tan, Kim-Lim; Cham, Tat-Huei & Sim, 2023).

Sementara konsep pekerjaan yang bermakna sendiri, sebenarnya mengacu pada keyakinan seseorang terhadap diri mereka sendiri bahwa pekerjaan mereka dapat berharga dan bermanfaat (Kahn, 1990). Tidak jauh berbeda dari konsep tersebut, konsep keinginan berpindah karyawan ternyata dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor pribadi dan faktor kontekstual pekerjaan, dan hal ini tidak selalu menjadi pilihan bagi karyawan (Bothma, 2011). Seseorang sebenarnya memiliki kekuatan untuk menentukan apakah pekerjaan mereka dapat memiliki makna atau tidak, serta mereka secara pribadi dapat menginternalisasi pekerjaan

mereka secara positif (Liu & Allan, 2023). Kemudian seseorang juga dapat memilih apakah mereka ingin memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya saat ini. Sebab konsep dari keinginan berpindah mengacu pada kesadaran individu akan adanya kemauan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini (Mobley et al., 1979). Namun seseorang dengan efikasi diri yang tinggi biasanya dapat bertahan dalam situasi yang cukup menantang, sehingga mengurungkan niatnya untuk berpindah tempat kerja (Afzal et al., 2019). Sehingga dinamika inilah yang melatarbelakangi penggunaan efikasi diri sebagai variabel moderator. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang serupa yang juga menggunakan efikasi diri sebagai variabel moderator (Nazir et al., 2022).

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir (Hayes, 2013)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat hubungan negatif antara pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah
- H2: Efikasi diri dapat memperkuat hubungan negatif pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan, ditinjau dari efikasi diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional.

Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan fenomena dengan variabel penelitian. Pendekatan korelasional yang digunakan merupakan prosedur dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Cresswell, 2014). Pada penelitian-penelitian psikologi, desain kuantitatif dimaksudkan sebagai sebuah desain penelitian yang mengkonversi atribut-atribut psikologi (kognisi, afeksi, psikomotor) ke dalam bentuk angka (Rutberg & Bouikidis, 2018). Proses kuantifikasi atribut psikologi ini, bertujuan untuk membantu dalam proses memahami suatu fenomena psikologi. Desain penelitian ini identik dengan penggunaan instrumen penelitian seperti alat tes, skala ukur atau kuesioner (Park & Park, 2016).

Populasi dan Sampel

Responden penelitian ini mengacu pada hasil survei (Page, 2022), yaitu karyawan di sektor pelayanan publik yang menjadi salah satu sektor dengan keinginan berpindah karyawan yang tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak puskesmas di puskesmas se-Kabupaten Lumajang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sampel jenis ini merupakan sampel non-probabilitas yang dimana pengambilan sampelnya didasarkan pada pertimbangan tertentu dengan kriteria sesuai dengan yang diinginkan peneliti untuk bisa menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Kriteria sampel didasarkan pada kategori karyawan seperti masa kerja yaitu masa kontrak/ 3 tahun pertama masa bakti, dan kategori jabatan yaitu staf non-manajerial, dimana kategori karyawan yang demikian diyakini memiliki intensitas keinginan berpindah yang tinggi (Masita, 2021; Mujiati & Dewi, 2016; Prawitasari, 2016). Alasan teoritis menyatakan bahwa karyawan kontrak di posisi staf non-manajerial cenderung memiliki tingkat keinginan berpindah yang tinggi sebab kurangnya kesejahteraan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketidakjelasan karir, kurangnya keterlibatan dalam organisasi, dan ketidakpuasan pada nilai-nilai di tempat kerja. Sebuah penelitian yang menganalisis tahapan karir menunjukkan bahwa tingginya keinginan berpindah banyak terjadi pada karyawan junior dibandingkan dengan karyawan senior,

karena alasan teoritis yang telah disebutkan (H. W. Lee, 2020). Penelitian lain menyebutkan bahwa kesempatan dalam promosi jabatan dan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan munculnya keinginan berpindah di tempat kerja (Belete, 2018). Sehingga kriteria sampel dipilih berdasarkan pada alasan teoritis ini. Sampel penelitian sebanyak 502 orang yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan untuk mengukur pekerjaan yang bermakna menggunakan *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang terdiri dari 10 item (Steger et al., 2012). Skala ukur ini bertujuan untuk mengukur sebuah model multidimensi dari pekerjaan yang bermakna secara subjektif yang terdiri dari empat aspek ukur. Aspek-aspek ini meliputi pengalaman dengan makna positif dalam pekerjaan (*positive meaning in work*), merasakan bahwa pekerjaan adalah jalan untuk menciptakan makna (*meaning making through work*), dan menganggap pekerjaan seseorang bermanfaat bagi kebaikan yang lebih besar (*greater good motivation*). Contoh item WAMI seperti “pekerjaan saya membantu saya untuk memahami diri saya sendiri” dan “saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi terhadap makna hidup saya”. Item WAMI dinilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dengan nilai minimum 10 dan maksimum 50. Semakin tinggi skor jawaban setiap item menandakan semakin bermakna pekerjaan yang mereka miliki. Tingkat reliabilitas skala mencapai 0.93 dengan validitas skala ini memiliki tingkat yang solid. Hasil *tryout* skala yang dilakukan peneliti pada 30 subjek menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0.91.

Sementara skala yang digunakan untuk mengukur keinginan berpindah karyawan menggunakan *Turnover Intention Scale* (TIS-6) versi enam item (Bothma & Roodt, 2013). Alat ukur ini secara signifikan dapat membedakan perputaran aktual, dengan reliabilitas sebesar 0.80. sementara nilai reliabilitas skala dari hasil *tryout* pada 30 subjek, diperoleh nilai sebesar 0.74. Contoh item “seberapa sering anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan anda?”. TIS-6 merupakan konstruk satu dimensi. Teknik pengisian menggunakan

semantic differential dari skala respon 1-5 dengan rentang jawaban (tidak pernah-selalu/ sangat tidak mungkin-sangat mungkin), dengan nilai minimum 6 dan maksimum 30. Semakin tinggi skor jawaban setiap item menandakan semakin besar keinginan untuk berpindah.

Skala yang digunakan untuk mengukur efikasi diri menggunakan versi pendek *Occupational Self Efficacy Scale* yang terdiri dari 6 item (OSS-6) yang menggunakan dimensi tunggal (Rigotti et al., 2008). Reliabilitas skala ini berkisar dari 0.85 (*Belgium*) hingga 0.90 (*Great Britain*), dan dilakukan di lima negara yang berbeda meliputi, German, Swedia, Belgia, Britania Raya, dan Spanyol. Hasil *tryout* yang dilakukan peneliti pada 30 subjek juga menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi, yaitu sebesar 0.90. Item dinilai dengan enam tingkatan respon, dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 6 (Sangat Setuju), dengan nilai minimum 6 dan maksimum 36. Sehingga semakin tinggi nilai yang diberikan menunjukkan efikasi diri terhadap pekerjaan semakin baik. Contoh item seperti “Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya” dan “Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya”.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian menurut Sugiyono dimulai dari proses perumusan masalah, studi pustaka, pembuatan hipotesis, penentuan metode penelitian, instrumen penelitian, proses pengumpulan data, dan kesimpulan (Sugiyono, 2018). Pengambilan data diawali dengan penentuan populasi dan sampel sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Lebih lanjut, sebelum melakukan penelitian, dilakukan uji coba terlebih dahulu terhadap skala yang digunakan guna melihat reliabilitas skala ukur. Sebelum alat ukur disebar, peneliti melakukan perizinan kepada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Lumajang, selanjutnya pihak Dinas Kesehatan menyebarluaskan surat izin kepada kepala TU dan Kepala Puskesmas melalui pihak kepegawaian. Kemudian peneliti melakukan pengumpulan data pada 25 puskesmas yang tersebar di 21 kecamatan di Kabupaten Lumajang yang dibantu

pula oleh pihak kepegawaian Dinas Kesehatan. Sebelumnya peneliti juga sudah menjelaskan tentang prosedur pengisian skala kepada sampel dan meminta kesediaan pengisian skala. Pengisian dilakukan baik secara langsung maupun melalui perantara media sosial atau *online*. Kemudian dijelaskan bahwa penyebaran skala hanya untuk kepentingan penelitian saja dan kerahasiaan responden akan dijamin aman.

Metode Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis *macro PROCESS* oleh Hayes pada program SPSS 25, 64 bit *for windows* yang digunakan untuk menguji seberapa tinggi variabel moderasi dapat meningkatkan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan analisis statistik yang dilakukan mencakup: (1) Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk menggambarkan penyajian data. (2) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel-variabel yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak. (3) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (4) Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi atau hubungan antar masing-masing variabel. (5) Uji Hipotesis menggunakan *Hayes Process* yang juga digunakan untuk mengetahui adanya efek moderasi serta bentuk hubungan atau interaksi hubungan yang dimunculkan. Probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05 (Supratiknya, 2022).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden Penelitian

Berdasar penelitian yang telah dilakukan dapat dihimpun data-data yang akan menjelaskan hasil dari penelitian ini. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 502 orang karyawan seluruh puskesmas di kabupaten Lumajang, dengan kriteria karyawan kontrak pada jabatan staf non-manajerial. Data-data

yang diperoleh berisikan data sampel yang berjumlah 502 orang dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 44% dan responden perempuan sebanyak 56%. Peneliti membagi kriteria sampel berdasarkan kriteria sampel dengan keinginan berpindah karyawan yang tinggi dan dipilih dua kategori yang meliputi kategori masa kerja yaitu karyawan pada masa kontrak dan kategori jabatan yaitu karyawan dengan jabatan staf non-manajerial. Frekuensi sampel yang memenuhi kedua kategori tersebut sebanyak 502 orang atau 100% sesuai dengan kategori yang telah ditetapkan. Data dihimpun dari 25 puskesmas yang tersebar di seluruh kabupaten Lumajang, dengan jumlah sampel yang beragam dari masing-masing puskesmas, bergantung dari jumlah karyawan kontrak yang ada.

Deskripsi Variabel Penelitian

Uji statistik juga dilakukan untuk memperoleh nilai *mean*, standar deviasi, dan hubungan antar variabel. Berdasar pada hasil uji statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada tabel 1.

Table 1. Deskripsi Mean, Standar Deviasi, dan Hubungan Variabel

Variabel	Mean	SD	1	2	3
Pekerjaan Bermakna (X)	42.02	7.3	1	-0.176**	0.677**
Keinginan berpindah (Y)	16.54	4.7		1	-0.147**
Efikasi diri (M)	29.64	5.8			1

Ket. N=502; **p<0.05

Hasil analisis data pada tabel 1, diperoleh nilai rata-rata dari jawaban responden untuk variabel pekerjaan yang bermakna sebesar (M=42.02; SD=7.3). Variabel keinginan berpindah karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar (M=16.54; SD=4.7), dan untuk variabel efikasi diri diperoleh rata-rata sebesar (M=29.64; SD=5.8). Tergambar dari hasil bahwa nilai rata-rata variabel pekerjaan yang bermakna lebih tinggi daripada nilai rata-rata variabel yang lain. Sedangkan dari hasil uji korelasi variabel-variabel penelitian dari tabel 1, bahwa pada uji korelasi pertama diperoleh korelasi negatif yang signifikan antara variabel

pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah, dengan nilai $r=(-0.176)$. Sementara pada uji korelasi kedua diperoleh korelasi positif yang signifikan antara variabel pekerjaan yang bermakna dengan efikasi diri, dengan nilai $r=0.677$. Kemudian pada uji korelasi yang ketiga diperoleh korelasi negatif yang signifikan antara variabel efikasi diri dengan keinginan berpindah, $r=(-0.147)$. Korelasi antar variabel diukur menggunakan taraf signifikansi sebesar $p<0.05$.

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui kategori responden pada variabel pekerjaan yang bermakna (X) mayoritas memiliki frekuensi kategorisasi tinggi sebanyak 416 orang, dengan persentase 83%. Sementara pada variabel keinginan berpindah (Y) mayoritas memiliki frekuensi kategorisasi sedang sebanyak 322 orang, dengan persentase 64%. Pada variabel efikasi diri (M) mayoritas memiliki frekuensi kategorisasi tinggi sebanyak 364 orang, dengan persentase 73%.

Table 2. Kategori Responden Penelitian

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	%	f	%	f	%
Pekerjaan Bermakna (X)	11	2	75	15	416	83
Keinginan berpindah (Y)	127	25	322	64	53	11
Efikasi diri (M)	7	1	131	26	364	73

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan *skewness* dan *kurtosis* diperoleh nilai *skewness* sebesar 0.664 dan nilai *kurtosis* sebesar 0.665. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada di antara (+/- 2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Sementara berdasarkan pada uji multikolinearitas nilai *tolerance* yang diperoleh sebesar 0.542 dan nilai VIF sebesar 1.845. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih dari > 0.1 . Berdasarkan nilai *tolerance* yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data

penelitian ini. Kemudian pada hasil uji heteroskedastisitas, jika dilihat dari sebaran data pada *scatterplot* yang menyebar tanpa membentuk suatu pola khusus, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

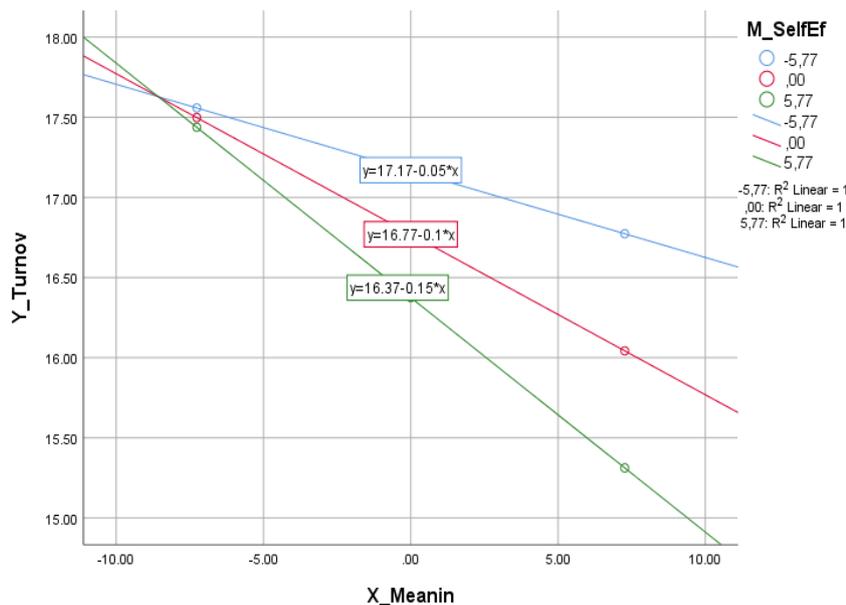
Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan *Hayes Process* yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya efek moderasi serta bentuk hubungan antar variabel atau interaksi hubungan antar variabel yang dimunculkan. Hasil analisis ditampilkan pada tabel 3.

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar variabel	β	se	p
Pekerjaan bermakna terhadap Keinginan berpindah (b_1)	-0.114	0.029	0.000
Efikasi diri terhadap Keinginan berpindah (b_2)	-0.120	0.036	0.001
Interaksi pekerjaan bermakna dan Efikasi diri terhadap Keinginan berpindah (b_3)	-0.008	0.004	0.043

Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *sig* pada uji hipotesis pertama adalah $0.000 < 0.05$, dengan nilai $\beta = (-0.114)$ maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang bermakna berhubungan negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Lebih jelas pada gambar 2 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketika pekerjaan yang bermakna tinggi, keinginan berpindah karyawan akan semakin menurun. Nilai *R Square* sebesar 0.031 yang berarti pengaruh variabel pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar 3.1%. Sehingga hipotesis 1 diterima.



Gambar 2. Hasil Analisis Moderasi *Process Hayes*

Hipotesis 2 menyatakan bahwa efikasi diri dapat memperkuat hubungan negatif pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah karyawan. Diketahui nilai *sig* interaksi variabel pekerjaan yang bermakna dan efikasi diri adalah $0.043 < 0.05$, dengan nilai $\beta = (-0.008)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri secara signifikan memperkuat hubungan negatif antara variabel pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0.040 yang berarti pengaruh moderasi yang dimunculkan sebesar 4%. Artinya, ketika efikasi diri semakin tinggi, keinginan berpindah karyawan semakin melemah atau berkurang, seperti ditunjukkan pada gambar 2. Sehingga hipotesis 2 diterima. Efek moderasi yang diberikan oleh efikasi diri yaitu hanya sebesar 4%. Namun hal ini tetap penting dalam cakupannya, karena hasil temuan ini menjelaskan salah satu faktor yang memberikan dampak dalam menurunkan keinginan berpindah karyawan.

Tabel 3 juga menampilkan hasil pengujian pengaruh variabel efikasi diri terhadap keinginan berpindah karyawan. Nilai *sig* yang dimunculkan adalah $0.001 < 0.05$, dengan nilai $\beta = (-0.120)$, sehingga efikasi diri secara langsung berhubungan negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Dapat diartikan bahwa, ketika efikasi diri karyawan tinggi, maka keinginan berpindah rendah. Nilai *R Square* sebesar 0.022, jadi pengaruh langsung efikasi diri untuk menurunkan keinginan berpindah karyawan hanya sebesar 2.2% saja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan yang ditinjau dari efikasi diri. Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak non manajerial di sektor pelayanan publik, tepatnya pada sektor pelayanan kesehatan di 25 puskesmas se-Kabupaten Lumajang. Kajian penelitian mengenai keinginan berpindah karyawan khususnya tenaga kesehatan di puskesmas sudah seringkali dilakukan. Hal ini menunjukkan cukup banyaknya karyawan puskesmas yang memiliki keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini, dikarenakan beberapa faktor lingkungan kerja seperti tekanan kerja yang tinggi, stress kerja, kompensasi yang tidak memuaskan, serta kepuasan kerja yang rendah (Giranda et al., 2023; Prasetyo et al., 2018; Tomalili & Risky, 2017). Penelitian pada karyawan kontrak yang dilakukan di salah satu puskesmas di kabupaten Jember juga menunjukkan tingginya keinginan berpindah pada status ini, sebab beban kerja, masa kerja, dan peluang pengembangan karir yang masih harus menjadi perhatian (Budiningsih & Ernawaty, 2023). Temuan-temuan ini selaras dengan hasil wawancara peneliti bersama pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Dijelaskan bahwa cukup banyak karyawan puskesmas dengan status karyawan kontrak yang memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Namun dituturkan lebih lanjut, bahwa pihak puskesmas memiliki kebijakan tersendiri perihal hal ini.

Kajian keinginan berpindah dalam penelitian ini disandingkan dengan kebermaknaan kerja di tempat kerja atau pekerjaan yang bermakna yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya. Hasil uji hipotesis 1 menemukan bahwa pekerjaan yang bermakna berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Artinya, ketika pekerjaan yang bermakna karyawan meningkat, keinginan berpindah karyawan di tempat kerja akan berkurang atau

mengalami penurunan. Penelitian ini terbukti dan didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa pekerjaan yang bermakna memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan (Heath et al., 2022; Vermooten et al., 2019). Vermooten menjelaskan bahwa karyawan dapat menunjukkan perilaku proaktif dan rajin untuk menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhannya, sehingga pekerjaan mereka dapat lebih berarti atau bermakna, dan pada akhirnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya akan berkurang.

Keinginan berpindah karyawan di tempat kerja dapat terjadi salah satunya dikarenakan adanya rasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini (Gebregziabher et al., 2020). Sementara arah konseptual dari pekerjaan yang bermakna dalam kerangka psikologis diartikan sebagai sebuah pengalaman yang dipengaruhi oleh desain pekerjaan, gaya kepemimpinan dan manajemen, serta budaya kerja yang terkait dengan berbagai hal positif dari interaksi individu dan organisasi (Bailey, Yeoman, et al., 2019). Individu juga melibatkan dorongan bawaan untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan batin mereka, namun pekerjaan yang bermakna ini bersifat subjektif, walaupun pada kenyataannya didasarkan pada konteks eksternal untuk menjadikannya objektif (Bailey, Lips-Wiersma, et al., 2019). Berdasarkan konsep ini yang terpenting adalah bagaimana pekerjaan dapat memberikan dampak positif, memberikan kepuasan batin, dan menjadi prioritas penting bagi individu untuk melakukannya tanpa membedakan perbedaan jenis pekerjaan tertentu. Lebih penting pekerjaan yang bermakna hadir dari bagaimana seseorang menghadapi dan memaknai pekerjaannya tersebut sehingga sejalan dengan nilai-nilai pribadinya.

Namun beberapa penelitian sebelumnya ternyata menyajikan hasil yang berbeda mengenai pengaruh dari pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan di Indonesia memaparkan hasil bahwa pekerjaan yang bermakna mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan (Dwidienawati et al., 2023). Perbedaan hasil penelitian ini dijelaskan oleh Dwidienawati, bisa saja disebabkan karena perbedaan gender yang menyebabkan perbedaan hubungan antara

pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah karyawan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada laki-laki hubungan antara pekerjaan yang bermakna dengan keinginan berpindah tidak signifikan (Bailey, Yeoman, et al., 2019). Penelitian lain juga menemukan hasil bahwa pekerjaan yang bermakna tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan (Latifa & Rojuaniah, 2022). Perbedaan temuan ini menurut Latifah dan Rojuaniah disebabkan karena masa pandemi, sehingga tidak ada terfikir oleh karyawan untuk berpindah tempat kerja.

Hasil pengujian hipotesis 2 menemukan bahwa variabel efikasi diri dapat memperkuat pengaruh negatif variabel pekerjaan yang bermakna untuk menurunkan keinginan berpindah karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri memberikan efek moderasi terhadap hubungan kedua variabel tersebut. Dapat pula diartikan bahwa ketika efikasi diri karyawan tinggi, keinginan berpindah karyawan akan semakin melemah atau semakin menurun. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menggunakan efikasi diri sebagai variabel moderator. Seperti penelitian sebelumnya yang menggunakan efikasi diri sebagai variabel moderator dari hubungan *strengths use* perawat dengan keinginan berpindah (Chu et al., 2022), dan hubungan persepsi keadilan terhadap keinginan berpindah, serta stress kerja terhadap keinginan berpindah (Nazir et al., 2022).

Meskipun pada penelitian sebelumnya yang menjadi data pendukung dari penelitian ini dilakukan pada variabel independen yang berbeda, namun efikasi diri terbukti dapat memberikan efek moderasi pengaruh dari faktor-faktor yang dapat menurunkan atau meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Konsep efikasi diri dalam pekerjaan biasanya mengacu pada keyakinan individu bahwa diri mereka kompeten dalam pekerjaannya (Felfe & Schyns, 2006). Efikasi diri ternyata juga dapat mempengaruhi bagaimana seseorang mengevaluasi dan menangani tantangan terkait dengan pekerjaan yang bermakna (Tan, Kim-Lim; Cham, Tat-Huei & Sim, 2023). Hal inilah yang dapat menjadi alasan mengapa efikasi diri dapat memperkuat pengaruh negatif dari variabel pekerjaan yang bermakna untuk menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawan.

Muncul temuan di luar dari hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Bahwa efikasi diri secara langsung dapat berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Arah pengaruhnya negatif, yaitu ketika efikasi diri karyawan tinggi, keinginan berpindah karyawan rendah. Namun pengaruh yang dimunculkan hanya sebesar 2.2%. Hal ini ternyata didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Prihatsanti yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan efikasi diri terhadap keinginan berpindah karyawan (Saraswati & Prihatsanti, 2017). Sementara penelitian lainnya juga memaparkan hasil yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan efikasi diri terhadap keinginan berpindah karyawan (Afzal et al., 2019).

Jika ditelaah lebih lanjut, dalam konteks keinginan berpindah, niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain bisa saja diurungkan. Karyawan bisa bertahan dan mengubah keadaan yang mereka rasa tidak menguntungkan menjadi lebih menguntungkan. Karyawan dapat membentuk kebermaknaannya sendiri. Hal ini akan semakin kuat saat didorong oleh keyakinan bahwa diri mereka dapat mengubah situasi, yakin akan kemampuan bisa mengatasi tantangan dan menyelesaikan semua bentuk pekerjaan untuk meraih keberhasilan. Bandura menjelaskan dalam konsep agen manusia bahwa manusia dapat menentukan arah kehidupan mereka (Bandura, 2002). Konsep *triadic* Bandura memaparkan bahwa antara interaksi manusia, lingkungan, dan perilaku bersifat relatif tergantung faktor *triadic* mana yang menonjol (Bandura, 1997). Sementara dalam konsep SEM, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang maka akan dapat meningkatkan pencapaian kerjanya (Bandura, 1982). Sehingga dari konsep ini, manusia dapat melemahkan faktor lingkungan dan meningkatkan faktor *triadic* yang lain, untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna, kecuali pada hal-hal yang berada di luar kendalinya.

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah sebesar 3.1%. Efek moderasi yang diberikan oleh efikasi diri terhadap pekerjaan yang bermakna untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan, yaitu sebesar 4%. Keduanya memiliki pengaruh yang kecil,

berada di bawah 5%. Sebuah studi meta analisis menemukan anteseden utama dari keinginan berpindah, diantaranya ialah keterlibatan kerja, konflik peran, kepemimpinan yang semena-mena, kelelahan kerja, dukungan organisasi, dan efikasi diri (Park & Min, 2020). Sama halnya dengan anteseden variabel pekerjaan yang bermakna dari sebuah studi literatur, faktor eksternal seperti *job crafting*, CSR, kepemimpinan etik, kepemimpinan transformasional, dan *person job fit* yang dapat mencipta kebermaknaan (Hasan & Djudiyad, 2023). Sehingga kecilnya efek dari variabel pekerjaan yang bermakna terhadap keinginan berpindah, bisa disebabkan karena banyaknya faktor lain yang lebih besar pengaruhnya. Namun, dapat pula dengan cara meningkatkan faktor-faktor yang dapat mendukung munculnya kebermaknaan kerja, sehingga pengaruh pekerjaan yang bermakna dapat lebih besar.

Studi ini sangat bermanfaat bagi pengembangan SDM di perusahaan. Tidak hanya itu, hasil penelitian ini juga dapat membuka wawasan dari pelaku bisnis dan instansi, untuk mengantisipasi keluar masuk karyawan yang dapat merugikan. Salah satu caranya dengan meningkatkan kebermaknaan di tempat kerja dan mendorong munculnya faktor-faktor pendukung dari dalam diri seperti efikasi diri untuk mendorong karyawan menjadi lebih produktif. Praktik SDM seperti penempatan kerja, pengambilan keputusan partisipatif, diadakannya pelatihan, dapat meningkatkan makna kerja yang juga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan (Singh et al., 2021). Melalui pekerjaan yang bermakna praktik SDM dapat lebih fokus untuk menjadikan aktor manusia sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi (Frémeaux & Michelson, 2017). Sehingga Praktik manajemen SDM yang tepat dan menguntungkan pada akhirnya dapat mengurangi keinginan berpindah karyawan yang dapat menguntungkan organisasi.

KESIMPULAN dan IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan variabel pekerjaan yang bermakna terhadap

keinginan berpindah karyawan. Artinya semakin tinggi variabel pekerjaan yang bermakna, maka akan semakin rendah keinginan untuk berpindah atau semakin melemahkan keinginan berpindah karyawan. Selanjutnya efikasi diri dapat memperkuat pengaruh negatif variabel pekerjaan yang bermakna untuk menurunkan keinginan berpindah karyawan. Sehingga ketika efikasi diri karyawan tinggi, keinginan berpindah karyawan akan semakin berkurang. Efikasi diri juga dapat secara langsung menurunkan keinginan berpindah karyawan.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses pengembangan SDM di perusahaan, instansi, atau lembaga pemerintahan. Melalui peningkatan pekerjaan yang bermakna di tempat kerja, praktik SDM dapat memprioritaskan untuk menjadikan faktor manusia sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi. Fokus pengembangan bisa dilakukan pada aspek-aspek yang dapat mendukung terciptanya pekerjaan yang bermakna karyawan, seperti memperhatikan kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, memperhatikan gaya kepemimpinan, meningkatkan CSR di tempat kerja, serta mengembangkan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan unsur-unsur pribadi seperti efikasi diri guna mendukung tercapainya kebermaknaan kerja yang lebih besar. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang lebih spesifik pada satu profesi tertentu (subjek yang homogen) dan dapat menambahkan variabel lain yang bisa mendukung penelitian yang lebih baik dan komprehensif.

REFERENSI

- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, 38(5). <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-06-2017-0038>
- Albrecht, S. . (2015). *Chapter 11: Meaningful work: some key questions for research and practice*. Business 2015. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781783474103.00021>
- Alexander, J. A., Lichtenstein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. (1998). A Causal Model of Voluntary Turnover among Nursing Personnel in Long-Term Psychiatric Settings. *Research in Nursing and Health*, 21(5). [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199810\)21:5<415::AID-NUR5>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199810)21:5<415::AID-NUR5>3.0.CO;2-Q)
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., & Giammarco, E. A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.006>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue 'Meaningful Work: Prospects for the 21st Century.' *Journal of Management Studies*, 56(3), 481–499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bandura, A. (1977a). Albert Bandura- Social Learning Theory. *Simply Psychology*.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2). <https://doi.org/10.1037/0033->

295X.84.2.191

- Bandura, A. (1977c). Social Learning Theory Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall. *Group & Organization Studies*, 2(3).
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2). <https://doi.org/10.1037//0003-066x.37.2.122>
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.464>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Regulative function of perceived self-efficacy. *Personnel Selection and Classification*.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy : the exercise of control / Albert Bandura. *Self-Efficacy : The Exercise of Control*.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 52). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. In *Applied Psychology* (Vol. 51, Issue 2). <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00092>
- Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B., & Howells, G. N. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1). <https://doi.org/10.1007/BF01173354>
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 5(7), 23–31.
- Bothma, C. F. C. (2011). *The consequences of employees' work-based identity*. University of Johannesburg.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Budiningsih, A. T., & Ernawaty, E. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention of Blud Workers At Trosobo Public Primary Health Care. *Ikesma*, 19(4), 267. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v19i4.44217>
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2). <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>

- Çelik, D. A., Yeloğlu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). The Moderating Role of Self Efficacy on the Perceptions of Justice and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.049>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Chu, X., Zhang, L., & Li, M. (2022). Nurses' strengths use and turnover intention: The roles of job crafting and self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing*, 78(7). <https://doi.org/10.1111/jan.15124>
- Cresswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif & desain riset* (3rd ed.). Pustaka Belajar.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2019). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: a flexible non-linear approach. *International Journal of Human Resource Management*, 30(21). <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>
- Dechawatanapaisal, D. (2022). Linking meaningful work and nurse turnover intention: a multilevel modeling. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2022-0016>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Direnzo, M., & Greenhaus, J. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. In *Academy of Management Review* (Vol. 36, Issue 3). <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.61031812>
- Dwidienawati, D., Suwarno, Brinton, K., Sugiarti, R., & Setiadi, S. (2023). The Influence of Work Passion and Meaningful Work on Turnover Intention on the Millennial Generation. *E3S Web of Conferences*, 426. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602134>
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.6996>
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education*, 14(4). <https://doi.org/10.1007/s11218-011-9160-4>

- Felfe, J., & Schyns, B. (2006). Personality and the perception of transformational leadership: The impact of extraversion, neuroticism, personal need for structure, and occupational self-efficacy. In *Journal of Applied Social Psychology* (Vol. 36, Issue 3). <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00026.x>
- Fletcher, W. L., Hansson, R. O., & Bailey, L. (1992). Assessing Occupational Self-Efficacy Among Middle-Aged and Older Adults. *The Journal of Applied Gerontology*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/073346489201100408>
- Frémeaux, S., & Michelson, G. (2017). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, THEOLOGY AND MEANINGFUL WORK. *International Journal of Employment Studies*, 25(1).
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Giranda, G., Kusumajaya, H., & Maryana, M. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 1377–1386.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37(3). <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3). [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hasan, I., & Djudyad. (2023). Pekerjaanmu Bermakna, Apa sebabnya? (Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna): Scoping Review. *Buletin Psikologi*, 31(2), 265. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.89160>
- Hayes, A. F. (2013). *Model Templates for PROCESS for SPSS and SAS*. <http://www.afhayes.com/>
- Heath, M. L., Williams, E. N., & Luse, W. (2022). Breaches and buffers: Can meaningful work impact turnover during COVID-19 pandemic? *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00612-x>
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L., & Santavirta, N. (2022). Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal*, 50(3), 399–409. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>

- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3). <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hsu, D. K., Burmeister-Lamp, K., Simmons, S. A., Foo, M. Der, Hong, M. C., & Pipes, J. D. (2019). “I know I can, but I don’t fit”: Perceived fit, self-efficacy, and entrepreneurial intention. *Journal of Business Venturing, 34*(2). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.08.004>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4). <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-Based HRM, 9*(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. ... *Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan ...*, *1*(10), 2181–2194. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/321%0Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/321/287>
- Lee, C. S., Jang, H. Y., & Ryu, E. K. (2021). The effects of stress and organizational commitment on turnover intention of workers: The moderated mediation effect of organizational communication. In *Studies in Computational Intelligence* (Vol. 903). https://doi.org/10.1007/978-981-15-5495-7_17
- Lee, H. W. (2020). A Career Stage Analysis of the U.S. Federal Employees’ Job Satisfaction and Turnover Intention: A Comprehensive Overview. *Review of Public Personnel Administration, 40*(4). <https://doi.org/10.1177/0734371X19856082>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review, 7*(2). <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Liu, T. Y., & Allan, B. A. (2023). Previous work and meaning in life post-retirement: a reminiscence perspective. *Aging and Mental Health, 27*(1). <https://doi.org/10.1080/13607863.2022.2036945>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior, 19*(3). [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)

- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado the Effects of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, and Affective Commitm. *714 Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.
- Muhammad, I., Agus Triansyah, F., Fahri, A., & Lizein, B. (2023). Analisis Bibliometrik: Penelitian Self-Efficacy Pada Sekolah Menengah Atas (1987-2023). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(1).
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. kartika. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 14(2).
- Nazir, T., Umer, M., Najam, M., Nawab, S., Maqsoom, A., Shafi, K., Munir, Y., & Nawaz, I. (2022). Impact role stress on turnover intentions of Pakistan's healthcare workers: Mediating and moderating role of organizational cynicism and self-efficacy. *PLoS ONE*, 17(12 December). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279075>
- Page, M. (2022). *Talent Trends 2022 "Michael Page The Great X" Asia-Pacific (Make 2022 the year of opportunity)*. [michaelpage.co.id](https://www.michaelpage.co.id). <https://www.michaelpage.co.id/talent-trends/the-great-x>
- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Park, J., & Park, M. (2016). Qualitative versus quantitative research methods: Discovery or justification? *Journal of Marketing Thought*, 3(10).
- Prasetio, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1250>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada pt. Mandiri tunas finance bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational

- self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 30, Issue C). <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rutberg, S., & Bouikidis, C. D. (2018). Focusing on the Fundamentals: A Simplistic Differentiation Between Qualitative and Quantitative Research. *Nephrology Nursing Journal : Journal of the American Nephrology Nurses' Association*, 45(2).
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara self-efficacy dengan intensi turnover pada karyawan pt. Indonesia taroko textile purwakarta. *Jurnal EMPATI*, 6(1). <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15203>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2). <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1). <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Singh, N., Bamel, U., & Vohra, V. (2021). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: a study of emerging market. *Employee Relations*, 43(2). <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0150>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stoyanova, R. (2019). Relationship between working environment factors, burnout syndrome and turnover intentions among nurses – a cross-sectional study in Bulgaria. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 818. https://doi.org/10.1007/978-3-319-96098-2_6
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitati*. Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2022). *Kapita Selekta Metodologi & Penulisan Ilmiah dalam Psikologi* (M. V. E. Mulatsih (ed.)). Sanata Dharma University Press. https://www.google.co.id/books/edition/Kapita_Selekta_Metodologi_Penulisan_Ilmi/O0KFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Tan, Kim-Lim; Cham, Tat-Huei & Sim, A. K. . (2023). What Makes Social Work

Meaningful? Evidence for a Curvilinear Relationship of Meaningful Work on Work Engagement with Psychological Capital as the Moderator. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2197020>

Tomalili, H., & Risky, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intentions Tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Gizi Ilmiah*, 4(1), 75–86. <https://stikesks-kendari.e-journal.id/JGI/article/view/375>

Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>

Vu, M. C., & Burton, N. (2022). The Influence of Spiritual Traditions on the Interplay of Subjective and Normative Interpretations of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 180(2). <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04893-2>

Walters, R. (2022). *The Great Resignation Reality Check*. www.robertwalters.com.sg. <https://www.robertwalters.com.sg/great-resignation-reality-check.html>

Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 653–659. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>

Xiong, R., & Wen, Y. (2020). Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 48(1). <https://doi.org/10.2224/SBP.8609>

Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

VALIDASI SKALA *WORK AS MEANING INVENTORY* (WAMI)

IDENTITAS PENILAI

Nama :
Pekerjaan :

Berikan penilaian anda sebagai ahli mengenai item-item pada skala WAMI di bawah ini. Berikan penilaian seberapa relevan item-item tersebut mengukur aspek dan/atau indikator, serta variabel Pekerjaan yang bermakna dan tuliskan skor penilaian anda pada kolom relevansi. Panduan untuk memberikan skor adalah seperti di bawah ini:

Skor 1 = sangat tidak relevan

Skor 3 = kurang relevan

Skor 5 = sangat relevan

Skor 2 = tidak relevan

Skor 4 = relevan

Apabila Anda merasa item tersebut perlu diperbaiki secara tata bahasa atau saudara memiliki catatan khusus mengenai item tersebut, Anda dapat menuliskan hal tersebut pada kolom keterangan.

Definisi operasional Pekerjaan yang bermakna adalah pekerjaan yang dapat memberikan makna secara pribadi, mendorong individu memperdalam pemahaman mereka tentang diri sendiri dan dunia di sekitarnya sehingga dapat memfasilitasi pertumbuhan pribadi, dan memberikan motivasi atau keinginan pada individu untuk memberikan dampak positif bagi kebaikan yang lebih besar. Subjek diminta untuk memilih seberapa cocok pernyataan-pernyataan yang terjadi dengan realita yang mereka hadapi.

No.	Aspek/ Indikator	Item	Items		Relevansi	Keterangan
1.	Positive Meaning (PM) In Work Pekerjaan yang dapat memberikan makna secara pribadi	1. Saya telah menemukan karir yang bermakna	1. I have found a meaningful career			
		4. Saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi	4. I understand how my work contributes to my life's meaning			

		terhadap makna hidup saya				
		5. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya bermakna	5. I have a good sense of what makes my job meaningful			
		8. Saya telah menemukan pekerjaan dengan tujuan yang memuaskan	8. I have discovered work that has a satisfying purpose.			
2.	Meaning Making (MM) Through Work Pekerjaan yang mendorong individu untuk memperdalam pemahaman mereka tentang diri sendiri dan dunia di sekitarnya sehingga dapat memfasilitasi pertumbuhan pribadi	2. Saya memandang pekerjaan saya memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan pribadi saya	2. I view my work as contributing to my personal growth			
		7. Pekerjaan saya membantu saya untuk lebih memahami diri saya sendiri	7. My work helps me better understand myself			
		9. Pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sekitar	9. My work helps me make sense of the world around me			
3.	Greater Good (GG) Motivation Pekerjaan yang memberikan motivasi atau keinginan pada individu untuk memberikan dampak positif bagi kebaikan yang lebih besar	3. Pekerjaan saya benar-benar tidak berdampak positif bagi dunia (R)	3. My work really makes no difference to the world. (R)			
		6. Saya tahu bahwa pekerjaan saya memberikan dampak positif yang berbeda bagi dunia	6. I know my work makes a positive difference in the world			
		10. Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar	10. The work I do serves a greater purpose			

VALIDASI SKALA KEINGINAN BERPINDAH (TIS-6)

IDENTITAS PENILAI

Nama :
 Pekerjaan :

Berikan penilaian anda sebagai ahli mengenai item-item pada skala TIS-6 di bawah ini. Berikan penilaian seberapa relevan item-item tersebut mengukur aspek dan/atau indikator, serta variabel Keinginan berpindah dan tuliskan skor penilaian anda pada kolom relevansi. Panduan untuk memberikan skor adalah seperti di bawah ini:

Skor 1 = sangat tidak relevan

Skor 3 = kurang relevan

Skor 5= sangat relevan

Skor 2 = tidak relevan

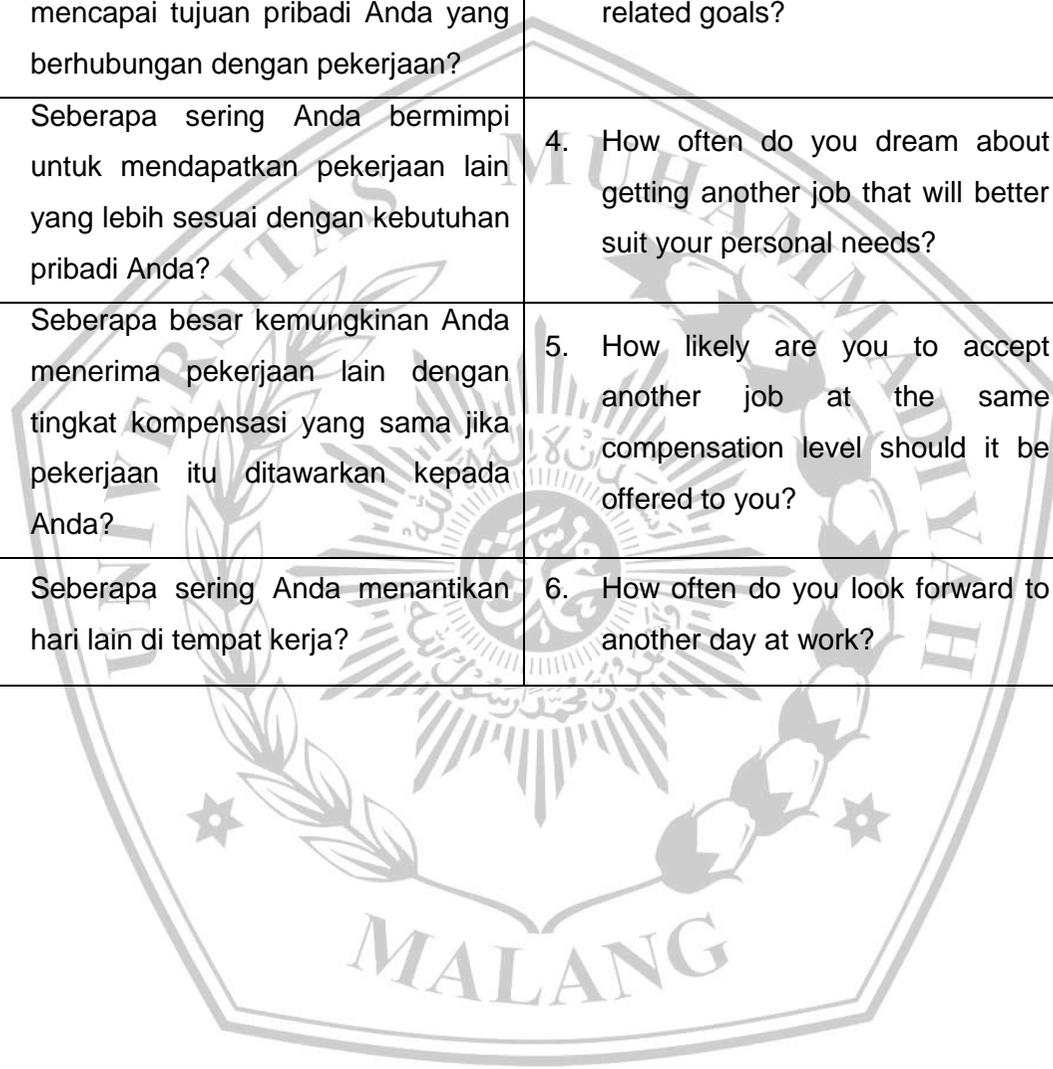
Skor 4 = relevan

Apabila Anda merasa item tersebut perlu diperbaiki secara tata bahasa atau saudara memiliki catatan khusus mengenai item tersebut, Anda dapat menuliskan hal tersebut pada kolom keterangan.

Definisi operasional Keinginan berpindah mengacu pada kesadaran individu, kemauan, niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Subjek diminta untuk memilih seberapa cocok pernyataan-pernyataan yang terjadi dengan realita yang mereka hadapi.

No.	Aspek/ Indikator	Item	Items	Relevansi	Keterangan
1.	Keinginan berpindah Kesadaran individu, kemauan, niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi	1. Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda?	1. How often have you considered leaving your job?		
		2. Seberapa memuaskan pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi Anda?	2. How satisfying is your job in fulfilling your personal needs?		
		3. Seberapa sering Anda merasa	3. How often are you frustrated when		

		frustasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi Anda yang berhubungan dengan pekerjaan?	not given the opportunity at work to achieve your personal work-related goals?		
		4. Seberapa sering Anda bermimpi untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda?	4. How often do you dream about getting another job that will better suit your personal needs?		
		5. Seberapa besar kemungkinan Anda menerima pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama jika pekerjaan itu ditawarkan kepada Anda?	5. How likely are you to accept another job at the same compensation level should it be offered to you?		
		6. Seberapa sering Anda menantikan hari lain di tempat kerja?	6. How often do you look forward to another day at work?		



VALIDASI SKALA OCCUPATIONAL EFIKASI DIRI (OSS-6)

IDENTITAS PENILAI

Nama :
 Pekerjaan :

Berikan penilaian anda sebagai ahli mengenai item-item pada skala OSS-6 di bawah ini. Berikan penilaian seberapa relevan item-item tersebut mengukur aspek dan/atau indikator, serta variabel Efikasi diri dan tuliskan skor penilaian anda pada kolom relevansi. Panduan untuk memberikan skor adalah seperti di bawah ini:

Skor 1 = sangat tidak relevan

Skor 3 = kurang relevan

Skor 5= sangat relevan

Skor 2 = tidak relevan

Skor 4 = relevan

Apabila Anda merasa item tersebut perlu diperbaiki secara tata bahasa atau saudara memiliki catatan khusus mengenai item tersebut, Anda dapat menuliskan hal tersebut pada kolom keterangan.

Definisi operasional Efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk tugas atau permasalahan yang dianggap sulit. Subjek diminta untuk memilih seberapa cocok pernyataan-pernyataan yang terjadi dengan realita yang mereka hadapi.

No.	Aspek/ Indikator	Item	Items	Relevansi	Keterangan
1.	Efikasi diri kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk tugas atau permasalahan yang dianggap sulit	1. Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya	1. I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities	5	
		2. Ketika saya dihadapkan pada suatu masalah dalam pekerjaan saya, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi	2. When I am confronted with a problem in my job, I can usually find several solutions	5	

	3. Apa pun yang menghadang dalam pekerjaan saya, saya biasanya bisa mengatasinya	3. Whatever comes my way in my job, I can usually handle it	5	
	4. Pengalaman masa lalu saya dalam pekerjaan saya telah mempersiapkan saya dengan baik untuk masa depan pekerjaan saya	4. My past experiences in my job have prepared me well for my occupational future	5	
	5. Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya	5. I meet the goals that I set for myself in my job	5	
	6. Saya merasa siap menghadapi sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya	6. I feel prepared for most of the demands in my job	4	I feel prepared for most of the demands of my job



Lampiran 2. Hasil Analisis

- MULTIKOLINIERITAS**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.625	1.264		17.107	.000		
X_MeaningWork	-.091	.039	-.141	-2.353	.019	.542	1.845
M_SelfEfficacy	-.042	.049	-.052	-.865	.387	.542	1.845

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

- NORMALITAS RESIDUAL (SKEWNESS & KURTOSIS)**

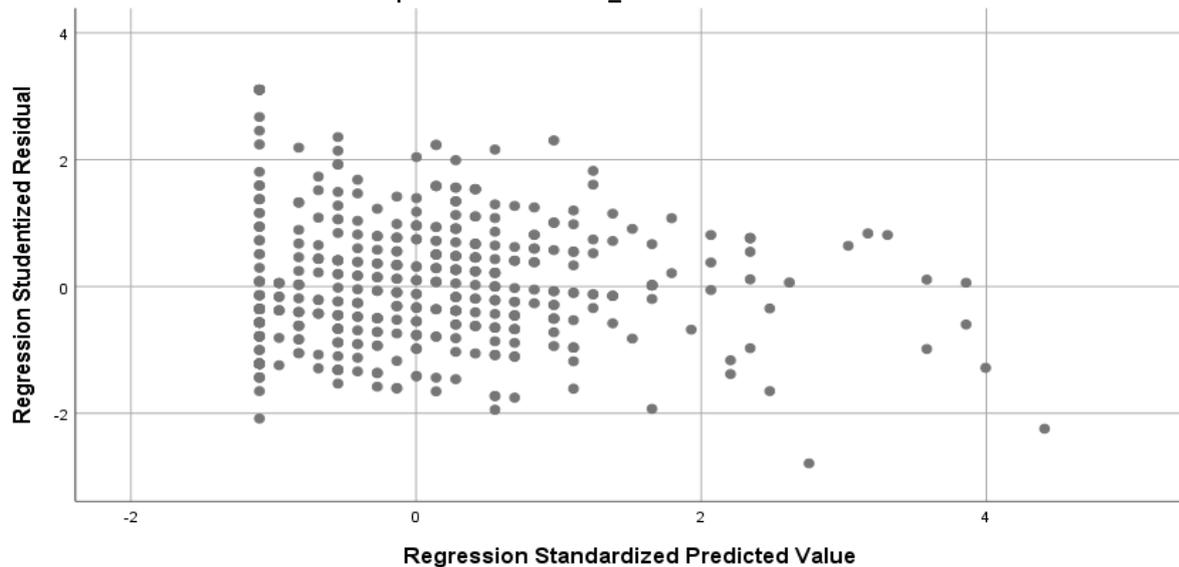
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	502	-13.36630	14.45189	.0000000	4.62827892	.664	.109	.655	.218
Valid N (listwise)	502								

- HETEROSKEDASTISITAS**

Scatterplot

Dependent Variable: Y_TurnoverIntention



- **MRA (Moderated Regression Analysis)**

1. **X – Y (Regresi 1)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.327	1.216		17.540	.000
	X_MeaningWork	-.114	.029	-.176	-3.992	.000

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 ^a	.031	.029	4.636

a. Predictors: (Constant), X_MeaningWork

2. **X.M – Y (Regresi 2)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.050	4.415		2.956	.003
	X_MeaningWork	.137	.119	.211	1.151	.250
	M_SelfEfficacy	.267	.160	.328	1.668	.096
	XM	-.008	.004	-.676	-2.027	.043

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.201 ^a	.040	.034	4.623

a. Predictors: (Constant), XM, X_MeaningWork, M_SelfEfficacy

3. **M – Y (Regresi 3)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.097	1.090		18.445	.000

M_SelfEfficacy		-.120	.036	-.147	-3.322	.001
----------------	--	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.147 ^a	.022	.020	4.659

a. Predictors: (Constant), M_SelfEfficacy

• DESKRIPSI

Total Subjek (N)	502
-------------------------	------------

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	.2	.2	.2
L	221	44.0	44.0	44.2
P	280	55.8	55.8	100.0
Total	502	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staf Non Manajerial	502	100.0	100.0	100.0

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masa Kontrak	502	100.0	100.0	100.0

Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puskesmas Bades	21	4.2	4.2	4.2
Puskesmas Candipuro	13	2.6	2.6	6.8
Puskesmas Gesang	14	2.8	2.8	9.6
Puskesmas Gucialit	21	4.2	4.2	13.7

Puskesmas Jatiroto	23	4.6	4.6	18.3
Puskesmas Kedungjajang	15	3.0	3.0	21.3
Puskesmas Klakah	16	3.2	3.2	24.5
Puskesmas Kunir	20	4.0	4.0	28.5
Puskesmas Labruk	19	3.8	3.8	32.3
Puskesmas Padang	22	4.4	4.4	36.7
Puskesmas Pasirian	29	5.8	5.8	42.4
Puskesmas Pasrujambe	18	3.6	3.6	46.0
Puskesmas Penanggal	12	2.4	2.4	48.4
Puskesmas Pronojiwo	12	2.4	2.4	50.8
Puskesmas Randuagung	15	3.0	3.0	53.8
Puskesmas Ranuyoso	25	5.0	5.0	58.8
Puskesmas Rogotrunan	36	7.2	7.2	65.9
Puskesmas Senduro	23	4.6	4.6	70.5
Puskesmas Sukodono	25	5.0	5.0	75.5
Puskesmas Sumbersari	20	4.0	4.0	79.5
Puskesmas Tekung	21	4.2	4.2	83.7
Puskesmas Tempeh	28	5.6	5.6	89.2
Puskesmas Tempursari	14	2.8	2.8	92.0
Puskesmas Tunjung	22	4.4	4.4	96.4
Puskesmas Yosowilangun	18	3.6	3.6	100.0
Total	502	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Error	Statistic	Error

X	502	10	50	42.02	7.265	-1.229	.109	2.129	.218
Y	502	6	30	16.54	4.705	.495	.109	.038	.218
M	502	6	36	29.64	5.768	-.852	.109	.414	.218
Valid N (listwise)	502								

- MODERASI**

OUTCOME VARIABLE:

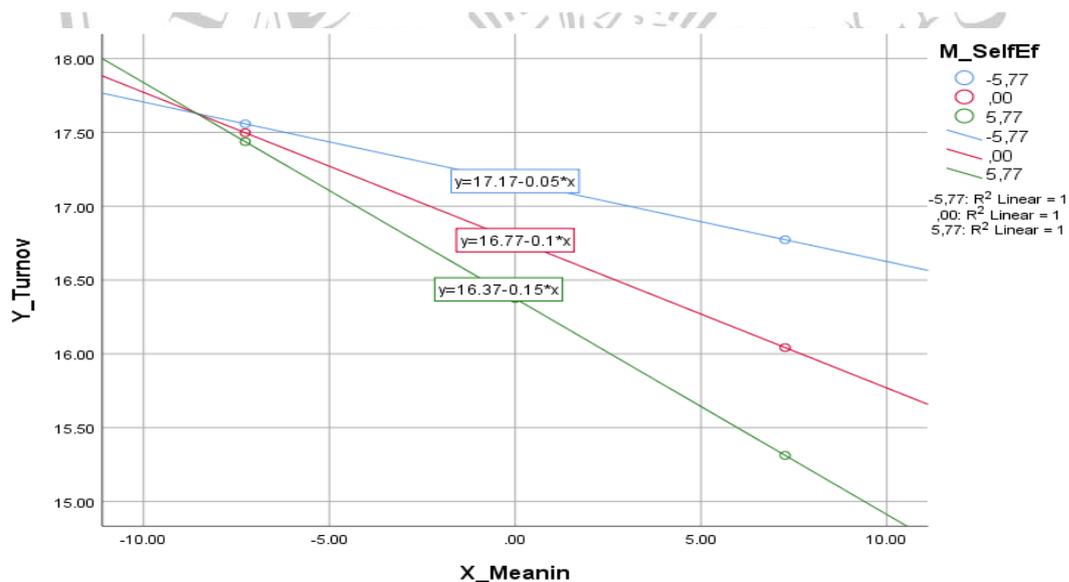
Y_Turnov

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2006	,0403	21,3737	6,9623	3,0000	498,0000	,0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	16,7701	,2346	71,4805	,0000	16,3092	17,2311
X_Meanin	-,1001	,0389	-2,5763	,0103	-,1765	-,0238
M_SelfEf	-,0686	,0503	-1,3617	,1739	-,1675	,0304
Int_1	-,0080	,0039	-2,0267	,0432	-,0157	-,0002



- Nilai Interval Kategori Responden**

Nilai Interval Kategori Subjek		
(X)	(Y)	(M)
T > 37	T > 23	T > 27
S 24-36	S 14-22	S 14-26
R < 23	R < 13	R < 13

- Analisis Koefisien Korelasi

1. X-Y

Correlations

		X_MeaningWork	Y_TurnoverIntention
X_MeaningWork	Pearson Correlation	1	-.176**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	502	502
Y_TurnoverIntention	Pearson Correlation	-.176**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	502	502

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. X-M

Correlations

		X_MeaningWork	M_SelfEfficacy
X_MeaningWork	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	502	502
M_SelfEfficacy	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	502	502

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. M-Y

Correlations

		M_SelfEfficacy	Y_TurnoverIntention
M_SelfEfficacy	Pearson Correlation	1	-.147**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	502	502
Y_TurnoverIntention	Pearson Correlation	-.147**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	502	502

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA

Kampus : GKB 4 Lantai 1-3 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
Telp 0341 464319 ext. 318, 319 | email : pascasarjana@umm.ac.id

Nomor : E.7.d/0725/DPPs-UMM/XI/2023
Lamp. : -
Perihal : **Ijin Penelitian** Malang, 02 November 2023

Kepada Yth :
**Kepala Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana
Kabupaten Lumajang**
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, dengan ini memohon kesediaan Bapak/ibu untuk memberikan Ijin melakukan penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : **ISHAQUL HASAN**
NIM : **202210440211017**
Nomor Telpon : **081230558167**
Program Studi : **MAGISTER PSIKOLOGI**
Judul : **PENGARUH PEKERJAAN YANG BERMAKNA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DIMODERASI OLEH EFIKASI DIRI (500 PEGAWAI KONTRAK PUSKESMAS SE-KABUPATEN LUMAJANG)**

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Akhsanul In'am, Ph.D.

Tembusan :

1. Arsip



Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sutarni No.188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 582 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id

Lampiran 4. Ethical Clearance



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS PSIKOLOGI

KOMISI ETIK PENELITIAN PSIKOLOGI

psikologi.umm.ac.id | komisietikfapsi@umm.ac.id



SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN

RESEARCH ETHICS APPROVAL

Nomor: E.6.m/061/KE-FPsi-UMM/XII/2023

Setelah mengkaji dengan teliti proposal dan protocol pelaksanaan penelitian yang berjudul:

Upon careful review on research proposal and protocol of study entitled:

“Pengaruh Pekerjaan yang Bermakna Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Dimoderasi oleh Efikasi Diri”

“The Effect of Meaningful Work on Employee Turnover Intention Moderated by Self-Efficacy”

Peneliti : Ishaqul Hasan
Investigator

Institusi : Universitas Muhammadiyah Malang
Institution

Komite Etik Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang menyatakan bahwa penelitian tersebut di atas telah MEMENUHI 3 (tiga) prinsip, yaitu Baik (*non-maleficence dan beneficence*), Adil (*Justice*), Hormat (*Respect for Person*), 7 (tujuh) standar dan 25 pedoman CIOMS-WHO (nilai sosial/klinis, pemerataan risiko-manfaat, desain, seleksi, bujukan, privasi dan kerahasiaan, dan persetujuan responden), serta sesuai dengan standar etika penelitian psikologi, kode etik Himpunan Psikologi Indonesia dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

The Research Ethics Committee of the Faculty of Psychology, Muhammadiyah University of Malang states that the above research has FULFILLED the 3 (three) principles, namely Good (non-maleficence and beneficence), Fair (Justice), Respect for Person, 7 (seven) standards and 25 CIOMS-WHO guidelines (social/clinical value, risk-benefit equity, design, selection, inducement, privacy and confidentiality, and informed consent), and been in accordance with the ethical standards of psychological research, the code of ethics of the Indonesian Psychological Association and does not violate government regulations.

Malang, 09 Desember 2023

Ketua,
Chair,



Dr. Istiqomah, M. Si

NIP-UMM. 150813071976

Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 480 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sulami No.188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 582 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 480 435
E: webmaster@umm.ac.id

Lampiran 5. Turnitin

Tesis (Ishaqul Hasan) 1

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.umm.ac.id

Internet Source

4%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%