

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompleks, keunggulan kompetitif merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di tengah persaingan yang ketat. Keunggulan bersaing mengacu pada kemampuan perusahaan untuk menawarkan nilai yang lebih unggul kepada pelanggan dibandingkan dengan para pesaingnya, baik melalui inovasi produk, efisiensi operasional, maupun kualitas layanan. Dalam konteks ini, daya saing perusahaan tidak lagi hanya bergantung pada teknologi yang canggih atau modal finansial yang besar, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) secara strategis. SDM tidak hanya dianggap sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai aset inti yang menjadi penggerak utama dalam mencapai keberlanjutan bisnis. Hal ini karena karyawan, dengan pengetahuan, keterampilan, dan kreativitasnya yang berkualitas tinggi, akan memainkan peran penting dalam menghasilkan inovasi dan meningkatkan produktivitas yang akan berdampak pada kemudahan dalam mencapai kesuksesan dan tujuan perusahaan atau organisasi (Pulungan, 2021). Keunggulan kompetitif sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi maupun sumber daya manusianya untuk beradaptasi dengan berbagai dinamika lingkungan bisnis yang terus menerus berubah. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi menjadi kunci, di mana keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana

mereka dapat memanfaatkan potensi karyawan untuk menjawab tantangan dari pihak eksternal dengan cepat dan tepat. Itulah mengapa diperlukan adanya, manajemen perilaku organisasi yang menjadi elemen yang sangat penting.

Perilaku Organisasi merupakan suatu ilmu yang akan membahas dan mempelajari terkait dengan perilaku-perilaku yang dilakukan pada tingkat perseorangan dan juga kelompok pada suatu organisasi, dan juga dampaknya terhadap kinerja perseorangan, kinerja kelompok, ataupun kinerja dari keseluruhan organisasi. Perilaku organisasi juga bisa disebut sebagai suatu studi tentang organisasi (Wijaya, 2017). Pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi memungkinkan perusahaan untuk menciptakan strategi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan peningkatan kinerja, yang secara keseluruhan sinerginya akan berdampak pada daya saing perusahaan. Perilaku organisasi mencakup beberapa dimensi yang saling berkaitan, yang terdiri dari dimensi teknis yang mengacu pada *skill* yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi, dimensi konsep yang merupakan motor penggerak dari dimensi pertama dan memiliki hubungan yang erat dengan dimensi ketiga, yaitu dimensi manusia (Thoha (2007) dalam Tahir (2014)). Organisasi yang berhasil mengelola dimensi tersebut umumnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dimana setiap individu merasa dihargai dan didukung, serta memiliki tujuan yang jelas untuk berkontribusi pada organisasi. Namun, masalah akan muncul ketika terjadi ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dan perilaku individu, yang dapat merusak kinerja tim dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perilaku organisasi yang tidak sehat, seperti manajemen konflik yang

buruk, komunikasi internal yang lemah, atau kurangnya rasa hormat terhadap karyawan, dapat meningkatkan resiko pergantian atau *turnover* karyawan dan merugikan organisasi atau perusahaan dalam hal stabilitas dan produktivitas. Maka dari itu, disamping memperhatikan perilaku organisasi, perlu juga untuk memperhatikan perilaku individu yang merupakan komponen dasar dari dinamika tersebut.

Thoha (2001) dalam Rahman (2013) berpendapat bahwa sesungguhnya hakikat perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antar individu dalam organisasi, karena itulah penting untuk mengetahui tingkah laku dari setiap individu yang berada pada organisasi dengan menggunakan dasar ilmu terkait dengan Perilaku Individu. Perilaku individu merupakan sebuah pondasi dari perilaku organisasi secara keseluruhan, karena pada dasarnya, organisasi terdiri dari berbagai atau sekumpulan individu yang secara bersamaan berusaha dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan perusahaan yang sama. Perilaku Individu dapat diartikan sebagai cara seseorang dalam bertindak atau bagaimana mereka mengekspresikan diri mereka berdasarkan keterampilan atau pikiran yang mereka miliki (Ansori et al., 2024). Keterampilan tersebut sangatlah dipengaruhi oleh latar dan juga pengetahuan yang dimiliki tiap-tiap individu. Karena perilaku individu merupakan hasil dari kegiatan interaksi yang dilakukan antar suatu individu dengan lingkungannya, maka pada saat individu tersebut memasuki suatu lingkungan atau organisasi yang baru mereka akan membawa sejumlah keunikan dalam bentuk kepribadian, emosi, motivasi, preferensi kerja, kebutuhan, serta pengalaman yang berbeda dengan individu lainnya. Faktor tersebutlah yang akan

mempengaruhi bagaimana cara mereka dalam berinteraksi dengan sesamanya, membuat keputusan, serta bereaksi terhadap situasi tertentu di tempat mereka bekerja. Ketika perilaku individu sesuai dan mendukung nilai strategi perusahaan atau organisasi, kolaborasi yang kuat akan tercipta dan akan mengarahkan perusahaan atau organisasi ke cita-cita atau tujuan bersamanya. Tetapi, ketidaksesuaian antara perilaku individu dan organisasi dapat menyebabkan gesekan atau konflik di tingkat individu dan kelompok, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya apresiasi, atau hubungan yang tidak harmonis antar organisasi dan sesama karyawan. Ketidaksesuaian tersebut, jika terus menerus dibiarkan, dapat membuat sejumlah masalah seperti konflik antar pribadi, penurunan produktivitas baik individu maupun secara kelompok atau keseluruhan, hingga bahkan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi atau perusahaan atau yang biasa disebut dengan *Turnover Intention*. Niat untuk keluar (*Intention to leave* yang merupakan salah satu dimensi *Turnover Intention*) merupakan sebuah masalah yang serius dalam manajemen sumber daya manusia, karena hal tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu ekspresi atau representasi dari ketidakpuasan baik terhadap hubungan antar individu, lingkungan kerja, maupun sistem atau budaya organisasi tersebut. Itulah mengapa memahami perilaku individu dan dampaknya terhadap perilaku organisasi secara keseluruhan merupakan suatu langkah yang penting dalam memastikan stabilitas dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan.

Turnover Intention menjadi salah satu tantangan terbesar dalam manajemen sumber daya manusia, karena menjadi cerminan masalah mendasar pada hubungan

antar individu dengan organisasi. Fenomena ini biasanya bukan hanya sekedar niat untuk keluar, tetapi sudah menjadi langkah awal yang akan mengarah kepada *actual turnover*. *Turnover intention* didefinisikan sebagai suatu kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Fatari & Wiguna, 2023). *The Society for Human Resource Management (SHRM)* melaporkan bahwa mengganti karyawan membutuhkan biaya yang besar. Berdasarkan data dari SHRM, biaya pergantian dapat mencapai 50 persen hingga 60 persen dari gaji tahunan karyawan. Sedangkan biaya *turnover* total bisa mencapai 90 persen hingga 200 persen dari gaji tahunan. Jadi bisa dibayangkan apabila tingkat *turnover* karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi tertentu sudah berada di *range* angka yang harus diwaspadai, pastinya akan menjadi sebuah beban yang berat bagi perusahaan atau organisasi (Nurhayat (2020) dalam Cahyaningsih et al. (2021)). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gillis (1994) dalam Utama & Basri (2023), tingkat *turnover* dapat dikatakan normal jika berkisar di antara 5%-10% dalam setiap tahunnya, dan akan dikatakan relatif tinggi jika melebihi angka 10%. Tingkat *turnover* yang berada dalam *range* angka tersebut masih termasuk angka yang aman dan dapat diterima, karena masih dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk merekrut karyawan baru dengan keterampilan yang sesuai dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Namun pastinya, kekosongan jabatan atau posisi yang tidak terisi akibat adanya *turnover*, pada akhirnya harus diisi dengan karyawan baru. Hal ini, walaupun di beberapa

kasus mungkin akan memberi dampak positif bagi perusahaan, namun ketika sudah melebihi angka 10%, seringkali akan memberikan dampak negatif bagi produktivitas dan operasional perusahaan secara keseluruhan karena diperlukannya proses tambahan yang memakan waktu, mulai dari *scouting*, seleksi, hingga training agar bisa menyesuaikan dengan budaya dan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai strategi untuk mencari solusi atas permasalahan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan yang tepat, perusahaan akan dapat menekan tingkat *Turnover Intention* serta memaksimalkan potensi karyawan yang dimiliki untuk dapat mendukung dan mencapai tujuan serta cita-cita bersama perusahaan.

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *Turnover Intention* karyawan jika dilihat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2021), *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* menjadi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Turnover Intention* karyawan. Klaim tersebut diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Xiao et al. (2022) yang dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, Kokubun et al. (2020), juga menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *Social Capital* dengan *Turnover Intention* karyawan. Dan terakhir pada penelitian yang dilakukan oleh Ju & Li (2019), menemukan bahwa *Human Capital* (Pelatihan, masa jabatan kerja, dan pendidikan) memiliki pengaruh negatif jika diasosiasikan dengan *Turnover Intention* karyawan.

Lebih lanjut, *Psychological Capital* diartikan sebagai suatu keadaan perkembangan psikologis individu yang positif yang ditandai dengan adanya rasa percaya diri untuk mengerahkan upaya untuk menyelesaikan tugas yang menantang, optimisme mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan, ketekunan dalam mencapai tujuan demi keberhasilan, serta dapat bertahan, bangkit, serta melampaui segala masalah ketika dilanda masalah dan kesulitan (Luthans, et al. (2007) dalam Jonathan & Erdiansyah (2021)), yang mencakup 4 dimensi yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* (W. A. K. Dewi et al., 2022). Lalu, *Social Capital* menurut Dirsu (2021), diartikan sebagai suatu hubungan atau nilai yang tercipta serta membentuk suatu kombinasi kualitas dan kuantitas relasi sosial dalam masyarakat yang luas, dan juga sebagai perekat sosial yang menjaga kesatuan anggota masyarakat atau anggota dalam suatu organisasi secara bersama-sama. Atau singkatnya bisa juga dikatakan sebagai pengetahuan yang berada dan tersedia di dalam dan dimanfaatkan oleh interaksi para individu dan hubungan kolaborasi serta timbal balik antar para anggota dalam suatu organisasi (Ginting et al., 2020). Dan terakhir, *Human Capital* dapat dikategorikan sebagai sebuah personal atribut, yang mana termasuk di dalamnya adalah kecerdasan dan skill atau keahlian (Paramarta et al., 2023). Lebih lanjut, Gaol (2015) dalam Hermansyah (2022) menjelaskan bahwa inti dari *Human Capital* adalah potensi yang ada pada diri seseorang yang meliputi pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan (*Ability*), keahlian (*Specialty*), dan keterampilan (*Skill*). Pentingnya memperhatikan pengelolaan *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* menjadi bertambah relevan jika diasosiasikan dengan konteks atau pembahasan organisasi modern.

Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama akan saling melengkapi dalam menciptakan suatu lingkungan yang produktif, inovatif, dan stabil.

Dalam praktiknya, efektivitas pengelolaan ketiga variabel tersebut sangatlah bergantung pada visi, misi, budaya, dan dinamika internal suatu perusahaan. PT. XYZ, yang merupakan sebuah perusahaan distributor perangkat medis dan farmasi, serta kalibrator perangkat medis terbesar di Indonesia, merupakan contoh yang baik tentang bagaimana dinamika organisasi dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan. PT. XYZ, yang berbasis di DKI Jakarta dan memiliki sekitar 200an orang karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia, menghadapi tantangan yang khas di sektor peralatan medis yang dinamis dan penuh dengan regulasi yang berlaku. Sebagai perusahaan yang beroperasi di seluruh Indonesia, kesuksesan PT. XYZ sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya, terutama dalam menghadapi tekanan pasar, persaingan, dan kebutuhan untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil. Tingkat pergantian atau *turnover* karyawan yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat membahayakan dan mempengaruhi efisiensi operasi. PT. XYZ dalam beberapa tahun terakhir ini memiliki tingkat turnover sebagai berikut:

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan *Turnover Rate* karyawan pada PT. XYZ yang berada di rentang angka 5,0% sampai dengan tertingginya di angka 8,1%. Kemudian, jika ditinjau dari data *Total Resignation in a Year* terlihat bahwasannya terdapat kecenderungan kenaikan total karyawan yang mengundurkan diri. Seperti yang sudah dijelaskan diatas tentang penelitian yang dilakukan oleh Gillis (1994) dalam Utama & Basri (2023),

tingkat turnover masih bisa dikatakan normal jika berkisar di antara 5% sampai 10% dalam setiap tahunnya, dan akan dikatakan relatif tinggi jika melebihi angka 10%. Namun, karena PT. XYZ dikategorikan sebagai sebuah perusahaan yang mengadopsi *High Level Technology* karena perangkat-perangkat canggihnya, kondisi normal *turnover* yang berada di tingkat 5% sampai 10% tersebut tidak bisa dijadikan acuan. Karena pada perusahaan *High Level Technology*, karyawan-karyawan didalamnya memiliki kemampuan dan kualifikasi yang cukup tinggi, sehingga akan sulit dalam mendapatkan SDM penggantinya apabila terjadi turnover. Berbeda dengan perusahaan yang terkategori *Low Level Technology* yang mana mendapatkan penggantinya pada saat terjadi *turnover* tergolong cukup mudah. Perusahaan *High Level Technology*, angka normal 5% sampai 10% tersebut bisa dikatakan berada di tingkat yang harus diwaspadai.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. XYZ

Year	Total Employee (Beginning Year)	Total Employee (End Year)	Total New Hire	Total Resignation in a Year	Turnover Rate
2018	135	145	18	8	5,7%
2019	145	152	19	12	8,1%
2020	152	160	18	10	6,4%
2021	160	200	50	10	5,5%
2022	200	240	51	11	5,0%
2023	240	260	35	15	6,0%
2024	260	280	26	17	6,3%
Average				11,8	6,1%

Sumber: Departemen *Human Capital* PT. XYZ, 2024

Meskipun PT XYZ telah menunjukkan komitmennya dalam mengelola SDM yang mereka miliki, beberapa isu dan tantangan utama terkait *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* masih menjadi perhatian dan perlu

diselesaikan karena dapat berpotensi meningkatkan *Turnover Intention* karyawan. Menurut informasi dari perwakilan departemen *Human Capital* PT. XYZ, saat ini perusahaan belum melakukan pemantauan atau *monitoring* secara terstruktur terhadap kondisi psikologis atau *Psychological Capital* karyawannya. Sikap ini didasari oleh anggapan bahwa aspek psikologis merupakan hal yang cukup privat, personal, dan subyektif untuk diukur atau dikelola oleh perusahaan. Padahal, elemen-elemen *Psychological Capital* seperti *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* tidak hanya memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Aspek-aspek ini tidak diperhatikan, karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan emosional atau mental dari perusahaan cenderung mengalami ketidakpuasan yang dapat memicu *Turnover Intention*. Dalam jangka panjang, hal ini berisiko meningkatkan tingkat *actual turnover* karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam aspek *Social Capital*, perusahaan telah secara rutin menyelenggarakan kegiatan *knowledge sharing* setiap bulan, yang biasanya berbentuk *training* internal, sosialisasi, atau *refresh training*. Selain melalui program-program tersebut, *knowledge sharing* juga kerap terjadi dalam interaksi antara karyawan dengan klien atau pelanggan. Kegiatan *knowledge sharing* ini sangat berguna untuk meningkatkan keterampilan dan kerja sama antar karyawan perusahaan. Namun, di luar program formal dan interaksi dengan klien tersebut, karyawan sangat jarang secara proaktif melakukan *knowledge sharing* atas inisiatif mereka sendiri. Ketergantungan pada program-program formal ini akan

menciptakan situasi di mana pertanyaan atau kendala yang muncul di antara fase-fase pelatihan seringkali tidak bisa ditangani dan didapatkan solusinya secara langsung. Sehingga jika terdapat pertanyaan atau masalah yang tidak terbahas dalam program tersebut, karyawan sering kali kesulitan mendapatkan solusi. Durasi training yang cenderung singkat serta kendala eksternal, seperti mentor yang kurang komunikatif atau penyampaiannya yang tidak efektif, turut memperburuk situasi ini. Ketidakmampuan untuk berbagi pengetahuan secara optimal dapat menimbulkan frustrasi, mengurangi rasa keterhubungan antarindividu, dan pada akhirnya meningkatkan potensi *Turnover Intention*.

Di sisi lain, jika mengacu pada kutipan dari Rohimah (2021) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menguatkan atau meningkatkan *Human Capital* seseorang, yang diantaranya yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mungkin secara sekilas kondisi *Human Capital* PT. XYZ menunjukkan kondisi yang cukup baik seperti yang tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data Jenjang Pendidikan Terakhir Karyawan PT. XYZ

No.	Pendidikan Terakhir	Persentase
1.	S2	4%
2.	S1/D4	72%
3.	D3	11%
4.	SMA/SMK/ sederajat	13%

Sumber: Departemen *Human Capital* PT. XYZ, 2024

Tabel 1. 3 Data Kepemilikan Sertifikat Karyawan PT. XYZ

No.	Kepemilikan Sertifikat	Persentase
1.	≥3 sertifikat	40%
2.	2 sertifikat	60%

Sumber: Departemen *Human Capital* PT. XYZ, 2024

Tabel 1. 4 Data Masa Kerja Karyawan PT. XYZ

No.	Masa Kerja Karyawan	Persentase
1.	≥ 10 tahun	12%
2.	5-10 tahun	22%
3.	< 5 tahun	66%

Sumber: Departemen *Human Capital* PT. XYZ, 2024

Jika mengacu pada Tabel 1.2, rata-rata dari karyawan PT. XYZ memiliki jenjang pendidikan lulusan S1/D4. Sedangkan untuk *skill* yang dimiliki masing-masing karyawan dapat tergolong cukup tinggi, dimana PT. XYZ mewajibkan setiap karyawan ataupun calon karyawannya memiliki *skill* yang tinggi walau hanya lulusan SMA/SMK. Menurut tren yang sedang terjadi akhir-akhir ini, yang sepertinya akan terus naik di tahun-tahun yang akan datang, departemen *Human Capital* atau HR dari perusahaan cenderung lebih mengutamakan *skill*, keterampilan, dan pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan yang tinggi. Seperti contohnya pada bagian *maintenance* PT. XYZ, mereka memiliki karyawan lulusan SMK Teknik Mesin namun dengan *skill* yang cukup untuk kebutuhan tugas sehari-harinya, sehingga tidak terlalu membutuhkan karyawan lulusan S1 atau lebih tinggi untuk menangani kegiatan operasional mereka. Karena menurut PT. XYZ, jika mengejar jenjang pendidikan yang lebih tinggi mereka hanya perlu belajar. Namun jika berbicara mengenai kemampuan atau *skill* yang dimiliki mereka, sedari awal haruslah memiliki *basic* sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, kemudian dari bagian *Training Human Capital* dapat memberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat diasah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini juga dikuatkan pada tabel 4 dimana seluruh karyawan PT. XYZ memiliki setidaknya 2 sertifikat kompetensi, dan mereka yang memiliki ≥ 3 sertifikat mencapai angka 40% dari total seluruh karyawan. Namun,

tantangan besar juga muncul dalam pengelolaan *Human Capital* PT. XYZ. Sebagai perusahaan yang memiliki jangkauan dan kegiatan operasional di seluruh wilayah Indonesia, PT. XYZ sering kali kesulitan dalam merekrut karyawan dengan kualifikasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Kesulitan ini paling sering dirasakan ketika mencari tenaga kerja yang harus ditempatkan di daerah-daerah yang jauh dari pulau Jawa, di mana fasilitas dan infrastruktur sering kali terbatas. Dalam beberapa kasus, PT. XYZ bahkan harus mengirimkan personel dari kantor pusat untuk langsung bekerja ataupun mencari tenaga kerja di lapangan demi memenuhi kebutuhan operasional. Langkah ini tidak hanya meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang ada, tetapi juga menambah tekanan operasional dan biaya tambahan bagi perusahaan.

Secara ringkas, tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa PT. XYZ perlu memberikan penekanan yang lebih besar pada pengelolaan *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital*. Perbaikan di bidang-bidang ini akan menjadi penting secara strategis untuk memastikan keberlanjutan masa depan perusahaan dan keunggulan kompetitif dalam konteks industri perangkat medis dan kalibrasinya yang sangat dinamis. Berdasarkan fakta dan juga data yang sudah didapatkan dan jabarkan diatas yang menunjukkan adanya masalah terkait dengan *Turnover Intention* dan berbagai faktor yang mempengaruhi seperti *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital*, maka dilaksanakan sebuah riset dengan topik Pengaruh *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Perusahaan PT. XYZ di DKI Jakarta).

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam riset ini adalah terdapat suatu kesenjangan yang terjadi pada *Turnover Intention* di PT. XYZ, yang disebabkan oleh permasalahan pada variabel *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan juga *Human Capital*. Guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, maka disusunlah rincian analisa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.
2. Apakah ada pengaruh antara *Social Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.
3. Apakah ada pengaruh antara *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.
4. Apakah ada pengaruh antara *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini akan disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Social Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.

- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis berguna sebagai sumber informasi untuk menjawab pertanyaan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengembangan teori mengenai manajemen sumber daya manusia dengan fokus perilaku organisasi dan individu, khususnya yang berkaitan dengan *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital*, yang dapat berdampak dan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

1.4.2 Manfaat Manajerial

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi dan pemikiran bagi manajemen PT. XYZ dalam upaya menurunkan tingkat *Turnover Intention* dalam organisasi ditinjau dari faktor *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* karyawan sehingga dapat mengurangi biaya tambahan yang timbul akibat *Turnover Intention*.

1.4.3 Manfaat Sosial

Hasil dan temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi penelitian serupa atau selanjutnya yang membawa topik yang sama. Informasi yang terdapat di penelitian ini dapat dimanfaatkan dan digunakan oleh masyarakat luas

yang ingin mendalami topik perilaku organisasi dan individu, khususnya dalam konteks *Turnover Intention* yang didalamnya termasuk *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital*.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen atau komponen penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dan faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, SDM menjadi faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. "*Only three things happen naturally in organizations: friction, confusion, and underperformance. Everything else requires leadership*". Pendapat dari Peter Drucker tersebut dapat ditegaskan bahwa keberhasilan atau kegagalan kegiatan organisasi memerankan kepemimpinan sumber daya manusia sebagai faktor utama tercapainya tujuan organisasi. *Human resources* atau Sumber Daya Manusia dalam konteks manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi dan kapasitas yang terintegrasi dari akal sehat, kemampuan berpikir yang sistematis, analitik, dan kritis yang ada dan berada pada setiap manusia (*Human as Resources*) (Suseno et al., 2023).

Dalam konsep manajemen modern saat ini, termasuk manajemen keorganisasian atau manajemen sumber daya manusia, berpusat pada keempat fungsi manajemen yang mencakup fungsi (*Planning, organizing, controlling, and actuating*). Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Harahap et al. (2021) perlu untuk dilakukan perencanaan tenaga kerja demi kejelasan tugas-tugas yang perlu dan akan dikerjakan dalam organisasi serta tercapainya cita-cita atau tujuan organisasi (Siapa yang mengerjakan, apa yang dikerjakan/dilakukan, kapan dilaksanakan, dan dalam jangka waktu seberapa lama).

Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga bertujuan dan berfungsi untuk menjamin penciptaan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas serta produktivitas karyawan/anggota organisasi, dan mendukung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sugiarti, 2023).

1.5.2 Perilaku Organisasi dan Individu

Menurut James D. Mooney (1974) dalam Saputra et al. (2021), organisasi merupakan suatu perserikatan orang yang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai suatu cita-cita atau tujuan tertentu yang telah ditetapkan bersama. Organisasi juga bisa diartikan sebagai suatu perkumpulan antara dua orang atau lebih yang mana dalam perkumpulan tersebut terdapat sebuah tatanan, peraturan, serta sebuah sistem aktivitas kerja atau kegiatan yang akan dilakukan dan dipatuhi demi mencapai tujuan bersama yang sebelumnya sudah ditetapkan bersama (Julianto & Carnarez, 2021).

Perilaku Organisasi merupakan suatu ilmu yang akan membahas dan mempelajari terkait dengan perilaku-perilaku yang dilakukan pada tingkat

perseorangan dan juga kelompok pada suatu organisasi, dan juga dampaknya terhadap kinerja perseorangan, kinerja kelompok, ataupun kinerja dari keseluruhan organisasi. Perilaku organisasi juga bisa disebut sebagai suatu studi tentang organisasi (Wijaya, 2017). Dalam Hariandja (2006), perilaku organisasi didefinisikan dengan sebuah studi dan tingkah laku terkait dengan bagaimana manusia berperilaku di dalam organisasi, yang mana didalamnya akan dikaji pengaruh dari masing-masing individu, kelompok, serta struktur terhadap keseluruhan perilaku organisasi, dan nantinya akan diterapkan suatu pengetahuan demi perbaikan efektivitas organisasi.

Thoha (2001) dalam Rahman (2013) berpendapat bahwa sesungguhnya hakikat perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antar individu dalam organisasi, maka dari itu penting untuk mengetahui tingkah laku dari setiap individu yang berada pada organisasi. Lebih lanjut, pimpinan organisasi pastinya akan dituntut untuk bisa mengetahui dan paham mengenai bagaimana kepribadian-kepribadian individu yang berada dalam organisasi tersebut, agar kemudian pimpinan dapat merancang bagaimana cara terbaik dalam menghadapi setiap anggota dan bagaimana menempatkannya di tempat yang sesuai. Sebab perilaku manusia merupakan suatu fungsi interaksi antar individu dengan lingkungannya, dimana karakteristik yang dimiliki individu kemudian akan dibawa pada saat ia memasuki suatu lingkungan termasuk organisasi dan lain-lainnya (Wijaya, 2017).

Rodiah et al. (2022) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu, yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal utamanya berasal dari keturunan atau bawaan, faktor ini merupakan

proses penurunan sifat atau ciri tertentu yang ada pada orang tua atau kerabat dekat seseorang. Sifat ini akan sulit untuk dirubah untuk menjadi suatu kebiasaan. Selain itu, motivasi juga merupakan suatu faktor internal perilaku individu, yang mana pada Teori Motivasi Higenis memiliki keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang mendasar dan sikapnya terhadap pekerjaan yang dimiliki akan menentukan kesuksesan atau kegagalannya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal seperti kondisi lingkungan, pendidikan, agama, kebudayaan, lingkungan sekitar, serta keadaan sosial ekonomi seseorang. Faktor tersebut sedikit banyak pasti akan berpengaruh kepada perilaku individu dan perilakunya di dalam organisasi dan antar faktor tersebut akan saling berinteraksi dalam pembentukan perilaku, hal itulah yang mengakibatkan rumitnya perilaku manusia.

1.5.3 *Psychological Capital*

Psychological Capital merupakan suatu keadaan perkembangan psikologis individu yang positif yang ditandai dengan adanya rasa percaya diri untuk mengerahkan upaya untuk menyelesaikan tugas yang menantang, optimisme mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan, ketekunan dalam mencapai tujuan demi keberhasilan, serta dapat bertahan, bangkit, serta melampaui segala masalah ketika dilanda masalah dan kesulitan (Luthans, et al. (2007) dalam W. A. K. Dewi et al. (2022)). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dijabarkan dan didefinisikan 4 poin atau dimensi dari *Psychological Capital* menurut Luthans, et al. (2007) dalam W. A. K. Dewi et al. (2022), yaitu sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

Menunjukkan kepercayaan diri dan keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengarahkan sumber-sumber kognisi, motivasi, dan perilaku yang dibutuhkannya guna mencapai tujuan (Luthans, et al. (2007) dalam W. A. K. Dewi et al. (2022)).

2. *Optimism*

Menunjukkan suatu pandangan positif yang digeneralisasikan terhadap seluruh aspek kehidupan. Individu yang memiliki optimism di dalam dirinya akan mampu memandang suatu permasalahan melalui perspektif positif dan bukan menganggap hal-hal negatif sebagai suatu hambatan bagi dirinya untuk menghadapi masa depan (Luthans, et al. (2007) dalam W. A. K. Dewi et al. (2022))..

3. *Hope*

Menunjukkan hasil dari keyakinan yang berupa pikiran positif dalam rangka mencapai kesuksesan dengan menentukan tujuan dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut (Luthans, et al. (2007) dalam W. A. K. Dewi et al. (2022))..

4. *Resiliency*

Menunjukkan kemampuan untuk bangkit kembali dari situasi yang tidak menyenangkan atau negatif, situasi konflik, maupun kegagalan untuk mencapai kesuksesan (Luthans, et al. (2007) dalam W. A. K. Dewi et al. (2022))..

1.5.4 *Social Capital*

Social Capital menurut Dirsa (2021), diartikan sebagai suatu hubungan atau nilai yang tercipta serta membentuk suatu kombinasi kualitas dan kuantitas relasi sosial dalam masyarakat yang luas, dan juga sebagai perekat sosial yang menjaga kesatuan anggota masyarakat atau anggota dalam suatu organisasi secara bersama-sama. Putnam (1995) dalam Dirsa (2021) mengatakan bahwa *Social Capital* atau modal sosial mengacu pada fitur organisasi sosial seperti jaringan, norma, dan juga kepercayaan sosial yang dapat memfasilitasi para anggota untuk berkoordinasi dan bekerja sama untuk keuntungan atau kepentingan bersama. Dalam menganalisis *Social Capital*, dapat dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu Dimensi Struktural (Berkaitan dengan hubungan antara karyawan yang berbagi informasi secara berulang untuk peningkatan kemampuan dan pengetahuan organisasi), Dimensi Relasi (Berkaitan dengan sifat hubungan dalam organisasi, atau bisa juga dikatakan melibatkan kepercayaan, norma, kewajiban, dan identifikasi), dan Dimensi Kognitif (Berkaitan dengan hubungan yang mempunyai visi misi dan tujuan yang sama) (Luthfi (2016) dalam Agung et al. (2023)). Modal Sosial juga dapat dikatakan sebagai pengetahuan yang berada dan tersedia di dalam dan dimanfaatkan oleh interaksi para individu dan hubungan kolaborasi serta timbal balik antar para anggota dalam suatu organisasi (Ginting et al., 2020). Raquena (2003) dalam Dwanti (2020), mendefinisikan *Social Capital* sebagai suatu kesatuan sinergitas hubungan antara pelaku sosial yang memfasilitasi tindakan secara kolektif. Raquena juga membagi *Social Capital* menjadi 5 dimensi, yaitu *trust*, *social relations*, *commitment*, *communication*, serta *influence*. Menurut Raquena,

konsep ini berfokus pada kualitas individu dan kelompok dan bersifat struktural dan budaya, yang berkaitan dengan kepatuhan pada norma, nilai informal, integrasi sosial, dan kepercayaan pada orang lain atau suatu institusi; mirip dengan dimensi relasi dari Luthfi.

1.5.5 *Human Capital*

Human Capital atau modal manusia sering kali di bahas di semua praktik manajemen organisasi. Seringkali para manajer tingkat strategis membahas seputar Human Capital dan *Human Capital Management (HCM)*. *HCM* sendiri merupakan seperangkat praktik yang di pakai oleh suatu organisasi dalam merekrut, mengelola dan megoptimalkan karyawan. Tujuannya adalah agar tenaga kerja terpilih dapat memiliki nilai yang optimal yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan (Hermansyah, 2022). Organisasi tidak dapat menciptakan pengetahuan dengan sendirinya tanpa inisiatif dari individu yang terlibat dalam proses organisasi. Oleh karena itu, *Human Capital* sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi karena *Human Capital* merupakan penggabungan sumber daya-sumber daya *intangible* yang melekat dalam diri anggota organisasi. *Human Capital* dapat dikategorikan sebagai personal atribut (Termasuk di dalamnya adalah kecerdasan dan skill atau keahlian) (Paramarta et al., 2023). Modal manusia merupakan dimensi intelektual yang terdiri atas modal pengetahuan dan modal pengalaman. Pada dasarnya modal manusia berperan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan dan mengembangkan peluang usaha. Lebih lanjut, Gaol (2015) dalam Hermansyah (2022) menjelaskan bahwa inti dari *Human Capital* adalah potensi yang ada pada diri seseorang yang meliputi pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan

(*Ability*), keahlian (*Specialty*), dan keterampilan (*Skill*). Dan terakhir, dikuatkan pula oleh Rohimah (2021) yang menyatakan terdapat beberapa hal yang dapat menguatkan atau meningkatkan *Human Capital* seseorang, diantara lain yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. *Human Capital* sendiri menurut Badriyah dan Noermijati (2015) dalam Octaviani (2020), terdapat beberapa indikator, diantara lain adalah:

1. Pendidikan (Bisa berupa sekolah informal atau formal)
2. Pengalaman Bekerja (Pengalaman seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan secara terus menerus kemampuan orang tersebut dalam kegiatan tersebut)

Selain itu, menurut Collins dan Clark (2003) dalam Octaviani (2020), mengemukakan beberapa indikator untuk *Human Capital* seperti:

1. Perubahan Keterampilan (Kemampuan adaptif yang menyesuaikan perkembangan dan perubahan masa)
2. Kreativitas (Bagaimana seseorang menciptakan suatu hal yang menarik dari kreativitas dan upaya peningkatan kreativitas seseorang)
3. Ide Baru (Cara seseorang menciptakan pikiran atau ide yang lebih *fresh* atau baru yang menarik dan berguna bagi kegiatan operasional)
4. Menjadi yang Terbaik (Bagaimana seseorang berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menjadi lebih unggul dari yang lain)

1.5.6 Turnover Intention Karyawan

Turnover Intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara

sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Fatari & Wiguna, 2023). Indikator *Turnover Intention* Menurut Kartono (2017) dalam Nyoman Egarini & Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022) ada 3 indikator untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan, yaitu:

1. ***Intention to quit*** (Niat untuk keluar) Karyawan berniat untuk keluar ketika sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan akan mengakhirinya nanti dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi pekerjaannya.
2. ***Job search*** (Pencarian pekerjaan) Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar bekerja, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik.
3. ***Thinking of quit*** (Memikirkan keluar) Mencerminkan orang berpikir tentang bekerja atau tinggal berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar tempat kerja saat ini.

Menurut Deborah (2008) dalam Johar Kuswahyudi et al. (2022) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover, dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga komponen berikut ini:

1. **Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.** Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat

ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.

2. **Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.** Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
3. **Keinginan untuk mencari profesi baru.** Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

1.5.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel-variabel yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Riset	Penulis	Hasil Uji Hipotesis
1.	<i>The Relationship between Psychological Capital and Turnover Intention: Work Engagement as Mediator and Work Experience as Moderator</i>	Gupta & Shaheen (2017)	<i>Psychological Capital</i> ditemukan memiliki hubungan negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.

No.	Judul Riset	Penulis	Hasil Uji Hipotesis
2.	<i>The influence of Psychological Capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and Turnover Intention</i>	Dwyer et al. (2019)	Terdapat hubungan negatif signifikan antara <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Turnover Intention</i> pada perawat.
3.	<i>The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit)</i>	Saerang et al. (2020)	<i>Psychological Capital</i> pada riset ini ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.
4.	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Job Enjoyment</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> pada Karyawan Generasi Y	S. K. Putri (2021)	Ditemukan adanya hubungan negatif signifikan antara tiga dari empat dimensi <i>Psychological Capital</i> dengan Intensi <i>Job Hopping</i> , sedangkan satu dimensi lainnya (<i>Self efficacy</i>) tidak memberikan pengaruh.
5.	<i>The impact of Psychological Capital on Turnover Intention among Chinese nurses: A moderated mediation model</i>	Xiao et al. (2022)	Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa <i>Psychological Capital</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
6.	Pengaruh <i>Social Capital</i> sebagai bagian dari <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Turnover</i> karyawan (Studi Kasus PT Boolin)	Nyaristi & Jamli (2014)	<i>Social Capital</i> memiliki dampak negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> menurut penemuan dari tesis ini. Yang mana jika dalam PT Boolin tidak terdapat <i>Social Capital</i> , maka akan ada peningkatan <i>Turnover Intention</i> sebesar 8.653.

No.	Judul Riset	Penulis	Hasil Uji Hipotesis
7.	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Social Capital</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> sebagai mediasi	Dwanti et al. (2020)	Pada tesis ini, <i>Social Capital</i> dapat mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> secara langsung ataupun melalui mediasi <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> .
8.	<i>Social and psychological resources moderate the relation between anxiety, fatigue, compliance and Turnover Intention during the COVID-19 pandemic</i>	Kokubun et al. (2020)	Ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara <i>Social Capital</i> dengan <i>Turnover Intention</i> karyawan.
9.	<i>Do employees high in general Human Capital tend to have higher Turnover Intention? The moderating role of high-performance HR practices and P-O fit</i>	Wei (2015)	Terdapat hubungan positif signifikan antara <i>general Human Capital</i> dengan <i>Turnover Intention</i> . Dimana semakin tinggi <i>Human Capital</i> , maka terdapat kecenderungan untuk keluar dari perusahaan karena merasa memiliki banyak pilihan pekerjaan dan cenderung mencari tantangan baru.
10.	<i>Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee Turnover Intention.</i>	Ju & Li (2019)	<i>Training</i> , masa kerja, serta kecocokan antara pekerjaan dengan pendidikan dan skill (Yang secara keseluruhan diartikan sebagai <i>Human Capital</i>) memiliki dampak negatif signifikan.
11.	<i>Are satisfied employees less inclined to quit? Moderating effects of Human Capital and abusive supervision</i>	Wei (2022)	Hubungan negatif signifikan antara <i>Human Capital</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> , namun signifikansi akan melemah jika <i>Human Capital</i> semakin tinggi.

Sumber : Berbagai sumber untuk riset ini, 2024

1.5.8 Pengaruh Antar Variabel

1.5.8.1 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari 5 kajian yang meneliti pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan (Dwyer et al., 2019; Gupta & Shaheen, 2017; S. K. Putri, 2021; Saerang et al., 2020; Xiao et al., 2022), terdapat adanya kesenjangan yang mana 3 dari 5 mengatakan bahwa *Psychological Capital* berdampak negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan yang lainnya ada yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan, dan yang terakhir menemukan bahwa 1 dari 4 dimensi *Psychological Capital* tidak memberikan pengaruh alih-alih memberikan pengaruh negatif signifikan seperti 3 dimensi lainnya.

Berdasarkan mayoritas hasil yang didapat pada penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* memiliki hubungan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka didapatkan hipotesis yang berbunyi:

H1 : Psychological Capital berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.

1.5.8.2 Pengaruh *Social Capital* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil 3 kajian yang meneliti pengaruh *Social Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan (Dwanti, 2020; Kokubun et al., 2020; Nyaristi & Jamli, 2014), ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung maupun melalui mediasi, antara *Social Capital* dan *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa *Social Capital* memiliki hubungan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka didapatkan hipotesis yang berbunyi:

H2 : *Social Capital* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

1.5.8.3 Pengaruh *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

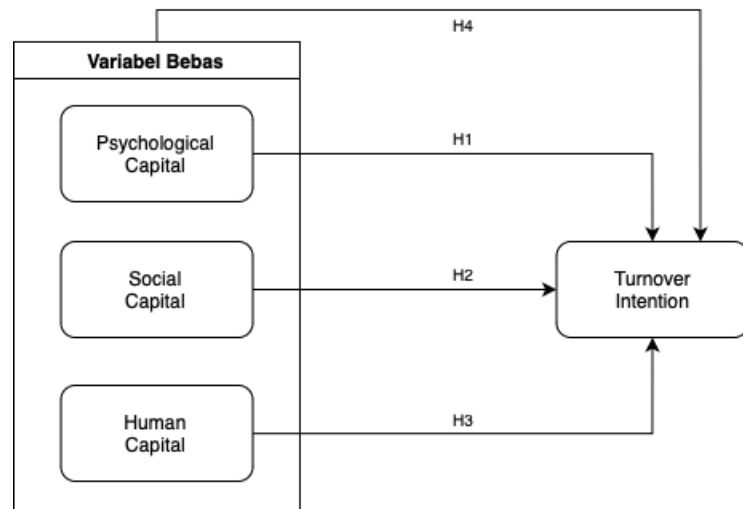
Dari 3 kajian yang meneliti pengaruh *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan (Ju & Li, 2019; Wei, 2015, 2022), ditemukan bahwa terdapat kesenjangan antara temuan Wei (2015) dengan Ju & Li (2019), dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Wei (2015) ditemukan adanya pengaruh positif antara *Human Capital* dengan *Turnover Intention* karyawan sedangkan pada penelitian Ju & Li (2019) ditemukan adanya pengaruh negatif. Namun pada penelitian terbaru yang dilakukan oleh Wei pada 2022 mendukung temuan pada Ju & Li (2019), namun dengan tambahan bahwa semakin tinggi *Human Capital*, maka signifikansi akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* memiliki hubungan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka didapatkan hipotesis yang berbunyi:

H3 : *Human Capital* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

1.6 Model Penelitian

Berdasarkan penelitian dan juga temuan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Model Penelitian

H1 : *Psychological Capital berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.*

H2 : *Social Capital berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.*

H3 : *Human Capital berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.*

H4 : *Psychological Capital, Social Capital, dan Human Capital secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.*

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 *Psychological Capital*

Psychological Capital didefinisikan sebagai kondisi perkembangan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan memiliki kepercayaan diri dalam melakukan upaya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang, membuat

atribusi positif atau rasa optimisme tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan, memiliki tekad mencapai target tujuan serta mengarahkan jalan menuju tujuan untuk berhasil dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, serta kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari masalah untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, & Avolio (2007) dalam Dwanti (2020)).

1.7.2 *Social Capital*

Social Capital menurut Requena (2003) dalam Dwanti (2020) didefinisikan sebagai suatu kesatuan hubungan kooperatif antara aktor sosial yang memfasilitasi tindakan secara kolektif. Konsep *Social Capital* yang diajukan oleh Requena (2003) fokus pada kualitas individu dan kelompok bentuknya sebagai kepercayaan pada orang lain. Selain itu, konsep yang diajukan sebagian bersifat struktural dan budaya yang berkaitan dengan kepatuhan pada norma, nilai informal, integrasi secara sosial, kepercayaan pada orang lain dan kepercayaan pada institusi.

1.7.3 *Human Capital*

Human Capital merupakan gabungan dari sifat (Kecerdasan, energi, sifat positif, keandalan, dan komitmen) dan kemampuan belajar (Bakat, imajinasi, kreativitas, kecerdikan), serta motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan (Badriyah & Noermijati, 2015).

1.7.4 *Turnover Intention Karyawan*

Turnover Intention menurut Zopiatis et al. (2014) diartikan sebagai suatu perbuatan penarikan diri dari sebuah organisasi secara permanen, baik secara sukarela ataupun tidak sukarela.

1.8 Definisi Operasional

Tabel 1. 6 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Isi
<i>Psychological Capital</i>	1. <i>Self Efficacy</i> 2. Optimisme 3. Harapan 4. Ketangguhan Luthans, Youssef, & Avolio (2007) dalam Dwanti (2020)	1. Bagaimana tingkat kepercayaan diri anda dalam membantu menyelesaikan atau mencapai target dan tujuan di kelompok kerja? 2. Bagaimana tingkat kepercayaan diri anda dalam menguraikan masalah dan menemukan solusi jangka panjang? 3. Seberapa sering anda berusaha untuk melihat hal-hal yang positif dari setiap kejadian dalam pekerjaan anda? 4. Seberapa besar optimisme anda terhadap masa depan karir anda? 5. Seberapa sering anda dapat mencari berbagai cara untuk mencari jalan keluar terbaik jika dilanda suatu permasalahan dalam pekerjaan? 6. Seberapa besar semangat anda dalam mengejar target kerja? 7. Ketika menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan, seberapa sering anda mampu menentukan cara terbaik untuk mengatasinya? 8. Seberapa sering anda mampu menghadapi situasi yang membuat stres di tempat kerja dengan tenang?

Variabel	Indikator	Isi
<i>Social Capital</i>	1. Kepercayaan 2. Hubungan sosial 3. Komitmen 4. Komunikasi 5. Pengaruh Requena (2003) dalam Dwanti (2020)	1. Seberapa sering anda merasakan adanya saling percaya antar karyawan dan kerjasama di tempat kerja yang mempermudah penyelesaian pekerjaan? 2. Seberapa baik hubungan anda dengan seluruh rekan kerja? 3. Seberapa besar kesediaan anda untuk bekerja lebih dari yang dibutuhkan demi keberhasilan perusahaan? 4. Seberapa besar kesediaan anda untuk membagikan dan mengkomunikasikan pendapat tentang masalah pekerjaan kepada rekan kerja atau atasan? 5. Seberapa besar pengaruh ide-ide anda terhadap praktik di lingkungan kerja anda?
<i>Human Capital</i>	1. Pendidikan 2. Pengalaman Bekerja 3. Perubahan Keterampilan 4. Kreativitas 5. Ide Baru 6. Menjadi yang Terbaik Badriyah & Noermijati (2015) dan Collins & Clark (2003) dalam Octaviani (2020)	1. Seberapa bermanfaat ilmu dan kemampuan yang anda peroleh saat sekolah atau kuliah dalam menunjang pekerjaan anda sekarang? 2. Apakah anda memiliki pengalaman bekerja di perusahaan atau organisasi lain sebelum bergabung dengan perusahaan ini? 3. Seberapa besar peningkatan kinerja anda dibandingkan saat pertama kali bekerja disini? 4. Seberapa besar peningkatan keterampilan anda dibandingkan saat pertama kali bekerja disini? 5. Seberapa sering anda berusaha untuk menciptakan hal-hal baru yang menarik, terutama dalam konteks pekerjaan? 6. Seberapa sering anda mengembangkan ide-ide baru yang membantu meningkatkan inovasi dan mempermudah pekerjaan sehari-hari? 7. Seberapa baik anda menilai kemampuan yang anda miliki saat ini?

Variabel	Indikator	Isi
<i>Turnover Intention</i>	1. Berpikir untuk berhenti	1. Seberapa kuat anda berpikir bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan <i>passion</i> ?
	2. Pencarian pekerjaan	2. Seberapa kuat anda berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang anda tekuni saat ini?
	3. Niat untuk berhenti	3. Seberapa intensif anda dalam mencari dan menindaklanjuti informasi tentang lowongan pekerjaan dari perusahaan lain?
	Zopiatis et al. (2014) dan Adi (2024)	4. Seberapa kuat anda berpikir untuk memulai bisnis atau usaha sendiri?
		5. Seberapa kuat anda berniat untuk berhenti dari pekerjaan yang saat ini dilakukan?
		6. Seberapa kuat anda berusaha untuk bisa meninggalkan pekerjaan yang saat ini dilakukan?

Sumber : Berbagai sumber untuk riset ini, 2024

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan tipe penelitian Kuantitatif Eksplanatori. Penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2021) dalam Adin (2023) memiliki tujuan memberikan explanation atau penjelasan/pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana satu variabel dengan variabel lainnya saling mempengaruhi satu sama lain sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

1.9.2 Populasi dan Responden Penelitian

1.9.2.1 Populasi

Populasi merupakan suatu keseluruhan elemen dalam penelitian yang beranggotakan objek dan subjek dengan ciri ataupun karakteristik tertentu (Amin et al., 2023). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan di PT. XYZ yang

penempatannya di DKI Jakarta yang berjumlah kurang lebih 150 orang. Penentuan responden dilakukan secara *purposive*, untuk mendapatkan informasi yang *valid* tentang perilaku atau persepsi karyawan PT. XYZ terhadap *Turnover Intention*. Untuk memastikan agar informasi dan data yang dikumpulkan akurat, maka ditetapkan kriteria sampel sebagai berikut:

1. Responden merupakan seorang karyawan tetap PT. XYZ
2. Responden minimal sudah bekerja di PT. XYZ selama 1 tahun terhitung per Desember 2024

Namun, berdasarkan kriteria sampel diatas, maka kemudian akan mengeliminasi cukup banyak angka dari populasi. Yang mana jika diterapkan kriteria dari penentuan responden secara *purposive* tersebut hanya akan menyisakan 93 orang karyawan yang dapat menjadi sampel atau responden dari penelitian ini.

1.9.2.2 Responden

Sampel dapat dikatakan sebagai bagian atau anggota dari jumlah ataupun karakter dari sebuah populasi, yang kemudian sampel dipilih dari populasi tersebut sebagai bagian yang mewakili keseluruhan anggota dalam populasi (Suriani et al., 2023). Dalam penelitian ini, akan diterapkan pengumpulan data dengan cara survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang menghimpun informasi dari suatu sampel dengan menggunakan angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dari suatu populasi (Fraenkel dan Wallen (1993) dalam Maidiana (2021)). Maka, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang masuk dalam kualifikasi kriteria yang diterapkan, dimana jumlahnya seperti yang sudah disebutkan sebelumnya adalah 93 orang karyawan.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yang merupakan suatu metode pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik *non-probability sampling* yang akan digunakan adalah *purposive sampling*. Purposive sampling merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan sampel di antara seluruh populasi yang sesuai dengan kebutuhan atau kriteria tertentu yang akan diterapkan (Asrulla et al., 1994). Kriteria yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden merupakan seorang karyawan tetap PT. XYZ
2. Responden minimal sudah bekerja di PT. XYZ selama 1 tahun terhitung per Desember 2024

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Data dalam penelitian ini bersifat dan akan disajikan dalam bentuk kuantitatif atau numerik. Yang kemudian akan dilakukan pengolahan data dan pengambilan informasi berdasarkan data-data numerik yang sebelumnya sudah dikumpulkan untuk kemudian diuji dan ditarik kesimpulan mengenai bagaimana pengaruh antara *Psychological Capital*, *Social Capital*, serta *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. XYZ. Serta akan dibandingkan dengan hipotesis yang sudah dirancang sebelumnya.

1.9.4.2 Sumber Data

Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan didapatkan dari internal melalui proses penyebaran kuesioner, wawancara, observasi ataupun berbagai metode dalam pengumpulan data yang dilakukan dan diolah secara mandiri. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, serta observasi langsung terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang dikumpulkan dan didapatkan dari eksternal melalui referensi dari luar, baik artikel, jurnal, maupun berbagai sumber eksternal lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari web PT. XYZ dan internet yang akan digunakan untuk mencari penelitian-penelitian terdahulu untuk merancang hipotesis.

1.9.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, akan diterapkan metode skala pengukuran dengan Skala *Rating*. Pengukuran dengan menggunakan Skala *Rating* mencakup seperangkat kategori respon dengan beberapa alternatif dimana responden diminta untuk memilih kategori yang paling mewakili pendapat, sikap, atau evaluasi (Nurhamidah, 2021). Format skala peringkat merupakan format skala yang paling banyak digunakan dalam ilmu psikologi dan perilaku. Skala *Rating* ini akan

digunakan dalam kegiatan observasi untuk kemudian diharapkan bisa menilai, menjelaskan, serta menggolongkan individu atau suatu situasi tertentu (Handoko (1996) dalam Ilman (2018)). Benjamin Wright, seorang pakar Rasch Model melalui komunikasi pribadi yang dilakukan oleh McDonald (2004) dalam Nurhamidah (2021) menyampaikan bahwa angka genap memiliki performa yang lebih baik dibanding angka ganjil, khususnya dengan menghilangkan kategori tengah, skala dengan 4 kategori respon banyak digunakan dan dianggap paling cocok dengan karakter orang Indonesia. Urutan Skala *Rating* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Skala *Rating* Penelitian

Skor	Keterangan
4	Sangat tinggi
3	Tinggi
2	Rendah
1	Sangat rendah

Sumber : Peneliti, 2024

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan berbagai metode seperti:

1.9.6.1 Observasi

Observasi menurut Putra dan Dwilestasi (2013) dalam Elmaauliasari (2020), diartikan sebagai suatu proses sistematis dalam merekam pola perilaku suatu objek penelitian dan berbagai kejadian tanpa adanya interaksi ataupun komunikasi dengan subjek yang bersangkutan. Selain itu, menurut Putri et al. (2022) observasi merupakan suatu cara dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan disertai dengan pencatatan keadaan atau perilaku dari

objek yang diobservasi. Sehingga dapat diartikan observasi merupakan suatu kegiatan mengamati suatu objek, kegiatan, atau tingkah laku tertentu secara sistematis dan cermat di tempat secara langsung, tanpa melibatkan kegiatan interaksi.

1.9.6.2 Wawancara

Wawancara adalah sebuah pola interaksi khusus yang dilakukan secara lisan dengan tujuan tertentu dan berfokus pada pembahasan spesifik untuk menggali dan mendapatkan informasi tertentu (Katz dan Kahn (2006) dalam Zahna & Widodo (2023)). Selain itu, Koentjaraningrat (2006) dalam Efendi & Wiranata (2021), mengartikan wawancara sebagai sebuah metode tertentu yang digunakan untuk mengumpulkan suatu informasi secara lisan secara tatap muka. Maka secara singkat dapat dikatakan bahwa wawancara merupakan suatu percakapan secara langsung dan lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan demi mendapatkan atau menggali suatu informasi spesifik.

1.9.6.3 Kuesioner

Kuesioner atau biasa disebut juga dengan angket, merupakan suatu instrumen atau alat yang digunakan untuk mengukur sebuah kejadian atau fenomena yang berisikan berbagai pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan penelitian yang akan dilakukan (S. K. Dewi & Sudaryanto, 2020). Kuesioner dapat pula dikatakan sebagai kumpulan pertanyaan yang disebarkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan berbagai informasi dari suatu sampel penelitian terkait dengan penelitian yang sedang dibuat (Sugiyono (2013) dalam (S. K. Dewi & Sudaryanto, 2020)). Dapat disimpulkan

bahwa kuesioner merupakan suatu daftar pertanyaan terbuka maupun tertutup yang akan ditanya dan dijawab secara tidak langsung (Tidak bertatap muka) oleh para responden untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan.

1.9.7 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, akan digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibuat menggunakan Google Form sebagai media atau instrumen bagi para responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan. Kuesioner ini akan diberikan dan disebarakan pada karyawan PT. XYZ yang kemudian para karyawan dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri mereka.

1.9.8 Teknik Analisis

Untuk menganalisis data yang telah terkumpulkan dari hasil penelitian ini, kemudian dilakukan analisis-analisis berikut:

1.9.8.1 Analisis Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurannya. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila telah melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini telah benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur, maka dapat menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 27. Dimana kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,05 adalah:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan valid).

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan tidak valid).

1.9.8.2 Analisis Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tepat. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur, jika digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, maka hasil pengukuran dianggap sudah dapat dipercaya. Untuk mengetahui reliabilitas hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai cronbach alpha yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima, dimana pada pengujian realibilitas ini menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 27. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 masih dapat diterima, dan jika lebih dari 0,8 adalah baik. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai cronbach alpha $\geq 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel.
- b. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

1.9.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Pada penelitian ini, analisis koefisien korelasi akan digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). dalam menentukan keeratan hubungan atau koefisien korelasi antar variabel tersebut akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 8 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – <0,20	Korelasi kecil, hubungan hampir tidak berarti
0,20 – <0,40	Korelasi rendah, ada hubungan namun kecil
0,40 – <0,70	Korelasi sedang, hubungan substansial
0,70 – <0,90	Korelasi tinggi, hubungan jelas dan signifikan
0,90 – 1,000	Korelasi sangat tinggi, hubungan sangat bisa diandalkan

Sumber: Guilford (1942)

1.9.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam implementasinya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

 R^2 = Koefisien korelasi kuadrat**1.9.8.5 Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda**

Analisis Regresi Linear Sederhana merupakan suatu analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) (Yudiatmaja, 2013). Metode ini akan digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas akan berdampak terhadap variabel terikat secara individual. Model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

 α = Konstanta β = Koefisien regresi variabel bebas

X = Variabel bebas

Menurut Sulistyono & Sulistiyowati (2017) Analisis Regresi Linear Berganda merupakan sebuah teknik analisa yang dapat menjelaskan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, khususnya variabel yang memiliki sebab akibat. Analisis ini telah lama dikembangkan untuk kebutuhan pengukuran hubungan secara statistik antara dua atau lebih variabel. Model regresi linear berganda untuk populasi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel bebas
X_1	= <i>Psychological Capital</i>
X_2	= <i>Social Capital</i>
X_3	= <i>Human Capital</i>

1.9.8.6 Uji Signifikansi

1.9.8.6.1 Uji F

Hipotesis 1

Ho : *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Ha : *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Diuji dengan menggunakan uji F dengan kriteria :

- Apabila nilai signifikansi < 0.05 atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila nilai signifikansi > 0.05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1.9.8.6.2 Uji T

Hipotesis 1

Ho : *Psychological Capital* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Ha : *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Diuji dengan menggunakan uji T dengan kriteria :

- a. Apabila nilai signifikansi > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.
- b. Apabila nilai signifikansi < 0.05 atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hipotesis 2

Ho : *Social Capital* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Ha : *Social Capital* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Diuji dengan menggunakan uji T dengan kriteria :

- a. Apabila nilai signifikansi > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.
- b. Apabila nilai signifikansi < 0.05 atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hipotesis 3

Ho : *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Ha : *Human Capital* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Diuji dengan menggunakan uji T dengan kriteria :

- a. Apabila nilai signifikansi > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
- b. Apabila nilai signifikansi < 0.05 atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.