

Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Bakti Timah Pangkalpinang

The Influence of Affective Commitment, Job Stress, Work Engagement on Turnover Intention of Bakti Timah Nurses in Pangkalpinang

*Muchtadin¹, Zelvy Emmelya Sundry²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, Indonesia

²Prodi Ilmu Keperawatan, STIKES Citra Delima Pangkalpinang, Indonesia

Correspondence*:

Address: Jalan Haji Ismail No.83, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, Indonesia (Postal Code: 11560) | e-mail: muchtadinmuch12@gmail.com

Indexing

Keyword:

Affective commitment
Turnover intention
Work engagement
Work stress

Kata kunci:

Komitmen afektif
Stres kerja
Turnover intention
Work engagement

Submitted: 06 Juli 2023

Revised: 10 Juli 2023

Accepted: 20 Juli 2023

Abstract

Background: Nurse turnover intention is important because it can increase costs for recruiting non-permanent nurses, reduce nurse performance and productivity, reduce organizational performance.

Aims: This study seeks to determine the extent of affective commitment, work stress, work engagement on turnover intention of Bakti Timah Medika Pangkalpinang nurses.

Methods: This study uses a descriptive quantitative design. Sampling used a saturated sample but 91 out of 212 nurses who were willing to be respondents. The data analysis used is PLS-SEM and processed with Smartpls.

Results: The results of the study found that affective commitment had a significant negative impact on turnover intention. Work stress has a significant positive impact on turnover intention. Work engagement has no impact on nurse turnover intention.

Conclusion: The level of nurse turnover depends on affective commitment and work stress factors. Future researchers can use connectors such as affective commitment and work stress on the effect of work engagement on turnover intention. Hospital management should pay more attention to the affective commitment and work stress of nurses because it can reduce the intention to change jobs.

Abstrak

Latar Belakang: Turnover intention perawat merupakan hal yang penting karena dapat meningkatkan biaya untuk merekrut perawat tidak tetap, menurunkan kinerja dan produktivitas perawat, menurunkan kinerja organisasi.

Tujuan: Penelitian ini berupaya untuk mengetahui sejauh mana komitmen afektif, stres kerja, work engagement terhadap turnover intention perawat Bakti Timah Medika Pangkalpinang.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh namun 91 dari 212 perawat yang bersedia menjadi responden. Analisis data yang dipakai ialah PLS-SEM dan dilolah dengan Smartpls.

Hasil: Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen afektif berdampak negatif signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berdampak positif signifikan terhadap turnover intention. Work engagement tidak berdampak terhadap turnover intention perawat.

Kesimpulan: Tinggi rendahnya tingkat turnover perawat bergantung pada faktor komitmen afektif dan stres kerjanya. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan penghubung seperti komitmen afektif dan stres kerja pada pengaruh work engagement terhadap turnover intention. Pihak manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan komitmen afektif dan stres kerja perawat karena dapat mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan

PENDAHULUAN

Kesehatan menjadi faktor penting bagi masyarakat di suatu negara. Rumah sakit menjadi faktor penting bagi penduduk melalui upaya pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan baik secara rohani maupun jasmani. Salah satu profesi yang berperan dalam menunjang kesehatan masyarakat ialah perawat.

Perawat menjadi salah satu unsur penting dalam bidang kesehatan. Biaya perputaran perawat terbesar dikaitkan dengan biaya untuk mengganti perawat secara sementara (Duffield et al., 2014). Perawat yang menua dan peningkatan penyakit kronis telah berkontribusi pada peningkatan tuntutan dalam sistem kesehatan namun biaya terkait perputaran perawat lebih menarik banyak mendapat perhatian (Roche et al., 2015). Perputaran pekerja dikaitkan dengan menurunnya kualitas pekerja (Sorensen & Ladd, 2020). Tingginya pergantian karyawan antar departemen atau antar perusahaan menyebabkan turunnya kinerja organisasi (S. Lee, 2018). Niat berpindah kerja membawa dampak negatif terhadap produktifitas pekerja (Narpati et al., 2020; Sunarsi & Kusjono, 2019).

Turnover intention perawat disebabkan beragam faktor. *Turnover intention* perawat berasal dari faktor individu dan organisasi (J. Lee, 2022). Tingginya *turnover intention* perawat bergantung pada tingkat stres psikologis, kelelahan kerja dan kepuasan kerja (Labrague et al., 2020). Konflik pekerjaan keluarga berperan positif bagi meningkatnya niat berpindah kerja perawat (Yildiz et al., 2021). Keterlibatan dalam urusan rumah sakit, kecukupan sumber daya, jabatan profesional, usia, jenis pekerjaan, masa kerja, tingkat pendidikan menjadi prediktor *turnover intention* perawat (Chen et al., 2018).

Pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki niat berpindah pekerjaan yang rendah (Guzeller & Celiker, 2020). Stres kerja yang tinggi akan membuat pekerja semakin ingin pindah dari pekerjaannya (Ahmad & Afgan, 2016). Semakin tinggi *work engagement* pekerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* (Muchtadin, 2022). Penelitian dibuat dengan tujuan mengetahui sejauh mana dampak komitmen afektif, stres kerja, *work engagement* terhadap *turnover intention* perawat.

Metode

Desain penelitian yang dipakai berupa kuantitatif deskriptif. Populasi berjumlah 212 perawat. Jumlah sampel sebesar 91 orang perawat rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang. Sampel jenuh dipakai dalam pengambilan sampel namun hanya 91 dari 212 perawat yang mengisi kuesioner (tingkat respon 42,92%). SEM-PLS dipakai saat proses analisis data dengan bantuan Smartpls.

Instrumen penelitian komitmen afektif terdiri dari 6 butir pernyataan dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Kim, 2014). Stres kerja diukur melalui 9 butir pernyataan (Shukla & Srivastava, 2016). *Work engagement* diukur melalui 9 item pernyataan (Kristiana et al., 2019). *Turnover intention* diukur dan diadaptasi dari 6 item pernyataan (Bothma & Roodt, 2013).

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden

Reponden penelitian terdiri dari 66 wanita (72,52%) dan 25 pria (21,48%). Sebanyak 74 orang (81,32%) sudah menikah dan sisanya 17 orang (18,68%) belum menikah. Sebanyak 62 orang (68,13%) berpendidikan diploma, 29 orang (31,87%) berpendidikan sarjana. Sebanyak 9 orang (9,89%) berusia 18 sampai 27 tahun, usia 28 sampai 37 tahun sebanyak 44 orang

(48,35%), usia 38 sampai 47 tahun sebanyak 35 orang (38,46%), usia 48 sampai 57 tahun sebanyak 3 orang (3,30)%. Mayoritas responden ialah perawat berjenis kelamin wanita, berstatus sudah menikah, berpendidikan akhir diploma, berusia 38 hingga 47 tahun.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

Tabel 1. Nilai *Average Variant Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Hasil
Komitmen Afektif	0.633	Valid
Stres Kerja	0.503	Valid
<i>Work Engagement</i>	0.600	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.577	Valid

Tabel 1 menunjukkan besar nilai AVE semua variabel lebih tinggi dari 0,5 sehingga dinyatakan valid. Nilai AVE tersebut didapat setelah menghilangkan item nomor 2 komitmen afektif. Item stres kerja nomor 1, 5, 6, 9 juga dihapus karena membuat variabel menjadi tidak valid. Item *work engagement* nomor 8 dan 9 juga dihilangkan. Item nomor 1, 5, 6 skala *turnover* tidak diikutsertakan untuk diolah.

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings*

	Komitmen Afektif	Stres Kerja	<i>Work Engagement</i>	<i>Turnover Intention</i>
KA1	0.743			
KA3	0.827			
KA4	0.786			
KA5	0.781			
KA6	0.838			
SK2		0.755		
SK3		0.666		
SK4		0.698		
SK7		0.719		
SK8		0.705		
WE1			0.733	
WE2			0.821	
WE3			0.774	
WE4			0.852	
WE5			0.867	
WE6			0.638	
WE7			0.710	
TI3				0.654
TI4				0.834
TI5				0.780

Tabel 2 mengartikan nilai *outer loadings* setiap indikator dari semua variabel berada lebih tinggi dari 0,5. Berarti semua indikator dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya. Indikator komitmen afektif berada pada rentang 0,743 hingga 0,838. Indikator stres kerja

berada di rentangan 0,666 hingga 0,755. Indikator *Work engagement* berada pada rentang 0,638 sampai 0,867. *Turnover intention* berada di rentangan 0,654 sampai 0,834.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Nilai Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit

Variabel	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Komitmen Afektif	0.856	0.896
Stres Kerja	0.754	0.835
<i>Work Engagement</i>	0.888	0.912
<i>Turnover Intention</i>	0.626	0.802

Tabel 3 memuat nilai Alfa Cronbach dan reliabilitas komposit di mana semua skor reliabilitas komposit berada di atas 0,7 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. *R Square*

Tabel 4. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.729	0.714

Tabel 4 memuat nilai *R Square* sebesar 0,729. Hal tersebut berarti komitmen afektif, stres kerja, dan *work engagement* berkontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 72,9%. Sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

2. *f Square*

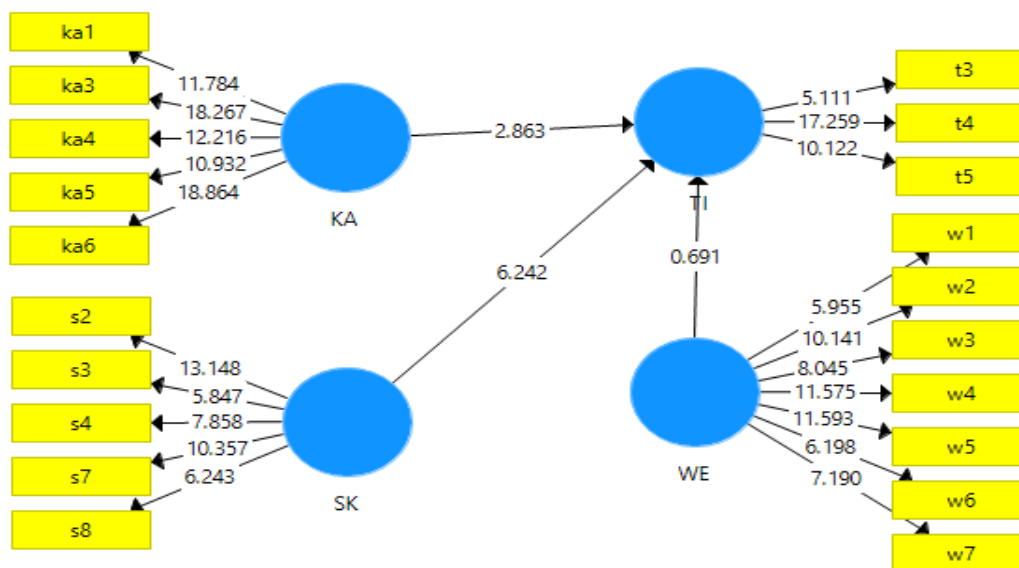
Tabel 5. *f Square*

	<i>Turnover Intention</i>
Komitmen Afektif	0.119
Stres Kerja	0.390
<i>Work Engagement</i>	0.005

Tabel 5 menunjukkan nilai *f square* di mana pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* sebesar 0,119. Nilai tersebut dianggap kecil karena kurang dari 0,15. Pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* didapat nilai *f square* sebesar 0,390 dan dianggap besar karena lebih tinggi dari 0,35. Sisanya pada pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* diabaikan karena kurang dari 0,02.

3. Uji Hipotesis

Koefisien jalur didapatkan dari pengujian hipotesis. Gambaran tentang pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Koefisien Jalur

Gambar 1 menunjukkan jika nilai uji t lebih tinggi dari 1,96 artinya hipotesis diterima. Apabila dilihat dari gambar 1 maka pengaruh komitmen afektif dan stres kerja terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan sedangkan *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai 0,691 lebih rendah dari 1,96 artinya pengaruh *work engagement* tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 6. Koefisien Jalur

	Original Sample	Nilai P	Keputusan
KA ► TI	-0.324	0.004	Diterima
SK ► TI	0.523	0.000	Diterima
WE ► TI	0.072	0.489	Ditolak

Berdasarkan tabel 6 maka komitmen afektif berpengaruh negatif apabila dilihat dari nilai *original sample* yang berlawanan negatif. Nilai 0,004 ditemukan lebih rendah dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai sampel original pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* berlawanan positif sedangkan nilai P lebih rendah dari 0,05 maka stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai P pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* ditemukan sebesar 0,489 dan nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05 maka disimpulkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen afektif ditemukan berdampak negatif terhadap *turnover intention* perawat. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan hal yang sama (Wong & Wong, 2017). *Turnover intention* secara signifikan diprediksi oleh komitmen afektif (A'yunnisa & Saptoto, 2015). Keadilan organisasi meningkatkan komitmen organisasi yang kemudian menurunkan *turnover intention* (Perreira et al., 2018). Keadilan distributif dan prosedural meningkatkan komitmen afektif serta memperkecil tingkat *turnover intention* (Gim & Desa, 2014). Ketika

pekerja merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka niat berpindah atau berganti pekerjaan akan rendah (Mehmood et al., 2016).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya dengan hasil yang sama (Yukongdi & Sherstha, 2020). Peningkatan stres kerja diikuti oleh peningkatan *turnover intention* namun efeknya diperlemah ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Liu et al., 2019). Keterikatan di antara kelompok kerja mampu menurunkan stres karyawan dan pada akhirnya tingkat *turnover* menjadi rendah (Guchait et al., 2016). Modal psikologis menjembatani hubungan antara stres dengan niat berganti pekerjaan (Yim et al., 2017).

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Work engagement ditemukan tidak mempunyai efek terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Lu et al., 2016; Wan et al., 2018). Penelitian ini menemukan bahwa dampak yang diberikan komitmen afektif dan stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar sehingga *work engagement* tidak memiliki dampak terhadap niat keluar kerja perawat. *Work engagement* yang tidak berdampak terhadap *turnover intention* juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya (Mora et al., 2022).

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen afektif berdampak negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berdampak positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Work engagement* tidak berdampak terhadap *turnover intention*. Mayoritas responden ialah perawat dengan jenis kelamin perempuan, sudah menikah, berusia 38 sampai 47 tahun dengan pendidikan akhir diploma.

Saran bagi peneliti selanjutnya menggunakan mediasi komitmen afektif dan stres kerja pada pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian selanjutnya dapat memperluas pada perawat selain rumah sakit lainnya yang berada di kota Pangkalpinang. Pihak manajemen rumah sakit diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar perawat lebih berkomitmen secara emosional terhadap rumah sakit tempatnya bekerja. Pihak manajemen rumah sakit diharapkan mampu menurunkan stres kerja melalui pengaturan beban kerja yang sesuai, pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, menambah hari libur. Ketika komitmen afektif meningkat dan stres kerja turun maka diharapkan tingkat *turnover intention* akan turun serta menurunkan biaya akibat *turnover intention* yang rendah.

References

- A'yunnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57–70. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1055>
- Ahmad, A., & Afgan, S. (2016). the relationship of Job stress and turnover intention in commercial Banks of Pakistan by assessing the Mediating role of Burnout. *Journal of Business Strategies*, 10(1), 1–23.
- Bothma, C. F. ., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale : original

-
- research. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396–402. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.012>
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*, 70(12), 2703–2712. <https://doi.org/10.1111/jan.12483>
- Gim, G. C. W., & Desa, N. M. (2014). The Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, and Affective Commitment on Turnover Intention among Public and Private Sector Employees in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(6), 487–492. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2014.v4.404>
- Guchait, P., Paşamehmetoğlu, A., & Madera, J. (2016). Error management culture: impact on cohesion, stress, and turnover intentions. *Service Industries Journal*, 36(3–4), 124–141. <https://doi.org/10.1080/02642069.2016.1158253>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Labrague, L. J., De los Santos, J. A. A., Falguera, C. C., Nwafor, C. E., Galabay, J. R., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *International Nursing Review*, 67(2), 191–198. <https://doi.org/10.1111/inr.12581>
- Lee, J. (2022). Nursing home nurses' turnover intention: A systematic review. *Nursing Open*, 9(1), 22–29. <https://doi.org/10.1002/nop2.1051>
- Lee, S. (2018). Employee Turnover and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies. *American Review of Public Administration*, 48(6), 522–534. <https://doi.org/10.1177/0275074017715322>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Mehmood, N., Ahmad, U. N. B. U., Irum, S., & Ashfaq, M. (2016). Job satisfaction, affective commitment, and turnover intentions among front desk staff: Evidence from Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 305–309.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3424>
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 377–391. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n3.p377-391>
-

-
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Perreira, T. A., Berta, W., & Herbert, M. (2018). The employee retention triad in health care: Exploring relationships amongst organisational justice, affective commitment and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7–8), e1451–e1461. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.14263>
- Roche, M. A., Duffield, C. M., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2015). The rate and cost of nurse turnover in Australia. *Collegian*, 22(4), 353–358. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2014.05.002>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The Hidden Costs of Teacher Turnover. *AERA Open*, 6(1), 233285842090581. <https://doi.org/10.1177/2332858420905812>
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6–12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Yukongdi, V., & Sherstha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Intergrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>.