



PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PERAWAT DI RUMAH SAKIT XYZ

Elisabeth Marcella Justicia Purba¹ Wayan Gede Supartha²

Article history:

Submitted: 13 Februari 2024

Revised: 17 Maret 2024

Accepted: 25 Juni 2024

Keywords:

Organizational commitment;

Turnover intention;

Work stress;

Kata Kunci:

Intensi keluar;

Komitmen organisasional;

Stres kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indoensia

Email:

elisabethpurba2001@gmail.com

m

Abstract

The purpose of this study was to explain the role of organizational commitment in mediating the effect of work stress on nurse turnover intention. The research was conducted on nurses at XYZ Hospital Bandung. The number of research samples was 98 people, which were taken using the proportional random sampling method. Data was collected by interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used path analysis. The results showed that work stress has a positive and significant effect on nurse's turnover intentions. Work stress has a negative and significant effect on nurse's organizational commitment. Organizational commitment has a negative and significant effect on nurse's turnover intentions. The results of the mediation test showed that organizational commitment significantly mediated the effect of work stress on nurse's turnover intentions. The implication of this research is to prove the theory of reasoned action and its relation to research variables. These results illustrate that with sufficient organizational commitment can reduce the level of work stress of nurses, so that turnover intentions can also decrease.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar perawat. Penelitian dilakukan pada perawat Rumah Sakit XYZ Bandung. Jumlah sampel penelitian sebanyak 98 orang, yang diambil menggunakan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar perawat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar perawat. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar perawat. Implikasi dari penelitian ini adalah membuktikan teori tindakan beralasan serta kaitannya dengan variabel penelitian. Hasil ini memberi gambaran bahwa dengan komitmen organisasional yang cukup dapat menekan tingkat stres kerja perawat sehingga intensi keluar perawat juga dapat menurun.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: elisabethpurba2001@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan karena menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan melancarkan kegiatan operasional menjadi lebih efektif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sumber daya yang dimiliki dan dapat dikelola dengan maksimal (Saif *et al.*, 2011). Perusahaan yang mengalami *turnover* dalam skala tinggi akan memengaruhi kegiatan operasional perusahaan, karena perusahaan harus mencari pekerja baru dan masih membutuhkan penyesuaian. Untuk dapat mencegah terjadinya *turnover* maka perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan (intensi keluar). Intensi keluar dapat diartikan sebagai niat dari individu untuk pergi dari perusahaan tempatnya bekerja dan mencari pekerjaan baru di perusahaan yang lain yang dianggap lebih menguntungkan (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Semua perusahaan memiliki peluang mengalami *turnover* karyawan, termasuk rumah sakit. Rumah sakit adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tidak dapat dipungkiri sebagai suatu perusahaan, rumah sakit juga mengharapkan adanya keuntungan dari jasa yang telah diberikan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu rumah sakit yang berada di Kota Bandung yakni Rumah Sakit XYZ. Dari data yang didapatkan peneliti diketahui bahwa intensi keluar perawat di rumah sakit ini dalam 3 tahun terakhir (2018-2020) cukup banyak, seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data Perputaran Perawat Rumah Sakit XYZ Bandung Tahun 2018-2020

Tenaga Medis	Tahun	Jumlah Perawat Awal Tahun (orang) (1)	Perawat Masuk (orang) (2)	Perawat Keluar (orang) (3)	Jumlah Perawat Akhir Tahun (orang) (4)	Perputaran Perawat (%)
						(5) = $\frac{(3)}{[(1) + (4) / 2]} \times 100\%$
Perawat	2018	142	23	24	141	16,96
	2019	141	18	25	134	18,18
	2020	134	8	12	130	9,09

Sumber: HRD Rumah Sakit XYZ, 2021

Tingkat perputaran perawat di Rumah Sakit XYZ Bandung cukup tinggi, khususnya pada tahun 2018 dan 2019 dengan angka mencapai 16,96 persen dan 18,18 persen serta pada tahun 2020 angka perputaran perawat hampir mencapai 10 persen, meskipun menurun tetapi tetap terindikasi tinggi dan harus dicegah agar tidak terjadi peningkatan kembali. Perputaran karyawan di rumah sakit ini tergolong tinggi, dimana angka normal berkisar di 5-10 persen/tahun (Sanjaya & Sriathi, 2020). Hal ini menunjukkan adanya masalah pada karyawan yang bekerja di rumah sakit XYZ.

Wawancara yang dilakukan bersama manajer sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ menemukan adanya beberapa faktor yang menyebabkan perawat berhenti bekerja seperti adanya rekrutmen pada rumah sakit lain, kurangnya ikatan yang dirasakan antar sesama perawat, lokasi kerja yang dirasa cukup jauh sehingga memilih rumah sakit yang lebih dekat untuk bekerja, dan adanya perawat yang menikah dengan sesama sehingga salah satu perawat harus berhenti berdasarkan aturan yang berlaku di rumah sakit.

Niat yang muncul untuk berhenti bekerja salah satunya dipicu oleh faktor stres yang dirasakan saat bekerja. Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan individu baik fisik maupun psikisnya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja individu, terdemotivasi dalam berkarir, dan semangat untuk tetap bekerja. Sementara dari sisi perusahaan, stres kerja yang dialami pekerjanya berdampak pada penurunan

kehadiran pekerja, kerugian dari sisi kesehatan pekerja, dan juga dapat memicu terjadinya *turnover* (Budiyanto dkk., 2019). Stres kerja menurut penelitian (Siddiqui & Jamil, 2015) memiliki hubungan langsung dengan intensi keluar. Stres kerja pada dapat disebabkan oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal individu seperti tingginya jumlah pasien sehingga perawat keawalahan dalam memberikan penanganan (meningkatnya beban kerja), banyaknya perawat yang cuti dan izin dalam jangka waktu lama, perawat yang kurang disiplin sehingga memberikan tekanan kerja lebih pada perawat lainnya. Hal ini yang memunculkan niat keluar perawat dari rumah sakit XYZ.

Stres kerja dapat diartikan sebagai guncangan dalam diri individu akibat ketegangan berlebih sehingga memicu ketidakseimbangan fisik dan psikis yang menyebabkan emosional tidak stabil dan mengganggu kinerja karyawan (Asih *et al.*, 2018). Ketika stres yang dialami sudah tidak dapat dikendalikan maka akan memengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan serta caranya dalam berperilaku (Dewi & Sriathi, 2019). Hasil penelitian terdahulu yang menguji pengaruh stres kerja terhadap niat untuk keluar pekerjaan dilakukan oleh Rismawan *et al.*, (2014), Hidayati & Trisnawati, (2016); Rijasawitri & Suana, (2020); Sanjaya & Sriathi, (2020); Sopiah & Sangadji, (2020); Waspodo *et al.*, (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dari stres kerja pada intensi keluar pekerja, ketika stres kerja rendah maka keinginan untuk keluar juga akan menurun. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Rahadiyanti & Prahiawan (2024); Yuliantoro (2022); Pujiyanto & Widyantoro (2024); dan Pratiwi & Indarto (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi intensi keluar pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap niat untuk keluar pekerjaan yang masih menimbulkan adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*), maka menarik untuk dilakukan kajian kembali tentang pengaruh stres kerja terhadap niat untuk keluar pekerjaan dengan komitmen organisasional sebagai mediasi.

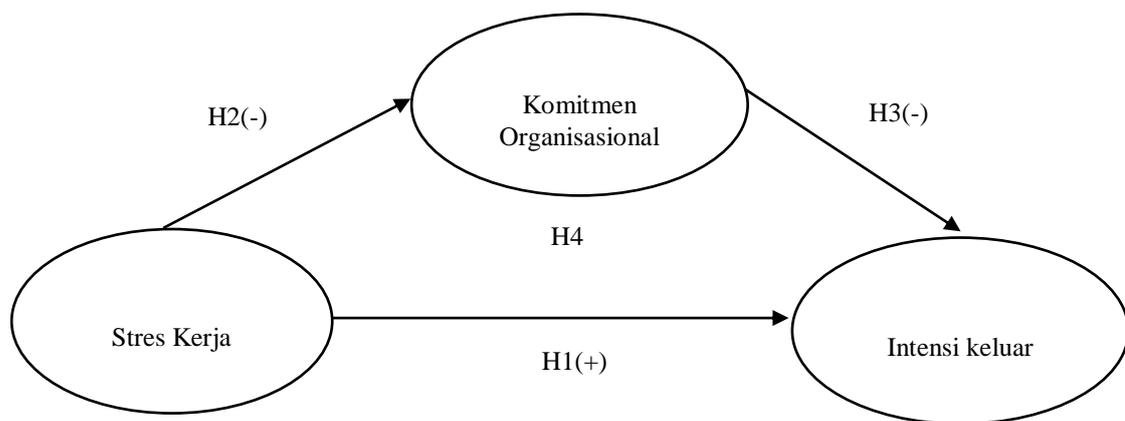
Tidak hanya stres kerja, komitmen organisasional juga turut memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan pekerjaannya sementara ketika komitmen organisasionalnya rendah maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan hingga terjadi *turnover* (Sintaasih & Astitiani, 2019). Demikian pula pada perawat yang bekerja di rumah sakit, ketika mereka memiliki komitmen organisasional yang rendah maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, terus mencari lowongan pekerjaan di rumah sakit lain, tidak merencanakan untuk bekerja dalam waktu lama di rumah sakit tersebut. Komitmen organisasional diartikan sebagai pemikiran individu yang menganggap bahwa perusahaan dan pekerjaan harus diutamakan dan mengusahakan semaksimal mungkin dalam bekerja (Tania & Sutanti, 2013). Dibuktikan dalam temuan (Bayu *et al.*, 2020; Monica & Putra, 2017; Pranata & Ketut Netra, 2019; Putra & Wibawa, 2015) bahwa terdapat hubungan negatif komitmen organisasional pada intensi keluar karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka niat untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah, sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal (Widodo *et al.*, 2019).

Stres kerja yang dialami pekerja akan berdampak pula pada komitmen organisasional pekerja. Stres kerja menimbulkan permasalahan organisasional (*organizational problem*) seperti rasa puas yang menurun, dan rendahnya komitmen dan loyalitas pada perusahaan. Hal ini kemudian akan menyebabkan banyak karyawan yang tingkat kehadirannya menurun bahkan perputaran karyawan menjadi meningkat. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat stres yang rendah akan membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga komitmen organisasionalnya pun meningkat (Damrus & Sihaloho, 2018). Mengelola stres yang baik membantu meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan sehingga bisa bekerja dengan maksimal (Ariawan & Sriathi, 2017). Didukung oleh penelitian (Harun *et al.*, 2014; I. G. Y. Putra & Ardana, 2018; Rismawan *et al.*, 2014; Sanjaya & Sriathi, 2020; Velnampy *et al.*, 2013) bahwa stres kerja berdampak positif pada komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini akan membahas terkait intensi keluar perawat di Rumah Sakit XYZ yang dipicu oleh stres kerja. Peran mediasi dari komitmen

organisasional diharapkan dapat mengatasi keinginan keluar karyawan akibat stres kerja. Komitmen organisasional tinggi yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan yang terlihat dari sikapnya dalam bekerja yang penuh keyakinan dan komitmen (Ariawan & Sriathi, 2017). Selain itu, kegiatan operasional yang berjalan lancar juga mengindikasikan bahwa karyawan dapat mengelola stresnya dengan baik dan keinginan untuk keluar dari perusahaan juga menurun sejalan dengan meningkatnya komitmen organisasional. Didukung hasil penelitian dari (Pranata & Ketut Netra, 2019; Putra & Ardana, 2018; Rismawan *et al.*, 2014; Sanjaya & Sriathi, 2020; Serinikli, 2019) bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar karyawan.

Hubungan dari ketiga variabel yang sudah dijelaskan diatas dapat digambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut.



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat disusun hipotesis penelitian dan dukungan temuan terdahulu sebagai berikut.

- H₁: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar (Dewi & Agustina, 2021; P. S. A. Dewi & Sriathi, 2019; Fitriantini & Nurmayanti, 2020; Pranata & Ketut Netra, 2019; D. M. B. A. Putra & Mujiati, 2019; I. G. Y. Putra & Ardana, 2018)
- H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Ariawan & Sriathi, 2017; Damrus & Sihaloho, 2018; Permatasari & Rahyuda, 2020; I. G. Y. Putra & Ardana, 2018; Sanjaya & Sriathi, 2020; Setiawan & Piartrini, 2017)
- H₃: Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar (Agustini & Subudi, 2018; Mulia & Supartha, 2018; Muplihah & Kusmayadi, 2021; Pranata & Ketut Netra, 2019; Sanjaya & Sriathi, 2020; Susilo *et al.*, 2018)
- H₄: Komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar (Ihsani, 2018; Mantra & Rahyuda, 2021; Pranata & Ketut Netra, 2019; I. G. Y. Putra & Ardana, 2018; Sanjaya & Sriathi, 2020; Serinikli, 2019)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif – asosiatif kausalitas untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Lokasi penelitian dilakukan pada Rumah Sakit XYZ yang berada di Jl. XYZ, Kota Bandung, Jawa Barat. Alasan dipilihnya lokasi ini karena ditemukannya permasalahan pada perawat yang bekerja dimana beberapa perawat memiliki intensi keluar yang tinggi sehingga perlu dikaji permasalahan tersebut untuk mencegah terjadinya perputaran karyawan. Variabel yang diteliti ada tiga, yaitu intensi stres kerja (variabel independen), intensi keluar (variabel dependen), dan komitmen

organisasional (variabel mediasi). Intensi keluar adalah pengaruh dari eksternal yang mendorong perawat berhenti bekerja. Indikator yang digunakan diadaptasi dari penelitian (Chandra & Indriyani, 2018) yaitu: perawat memiliki pemikiran untuk keluar dari Rumah Sakit XYZ; perawat memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru; perawat memiliki keinginan kuat untuk keluar. Stres kerja adalah kondisi dimana perawat merasakan ketegangan berlebih secara psikis sehingga memengaruhi kinerjanya. Indikator yang digunakan diadaptasi dari penelitian (D. M. B. A. Putra & Mujiati, 2019) yaitu takut terhadap perubahan sistem yang baru; adanya konflik internal yang menimbulkan perasaan tidak menyenangkan saat bekerja; perasaan yang tidak senang saat bekerja karena pekerjaan yang dilakukan tidak memadai; adanya *double job* saat bekerja; jenuh dengan kualitas supervisi; emosional berlebihan saat bekerja; dikejar-kejar *deadline*; rasa frustrasi akibat hasil kinerja yang kurang memuaskan. Komitmen organisasional adalah loyalitas perawat saat bekerja di Rumah Sakit XYZ. Indikator yang digunakan diadaptasi dari penelitian (Goller & Dewi, 2020) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit XYZ sebanyak 130 orang. Sampel penelitian dipilih dengan metode *proportional random sampling* sehingga didapatkan 98 orang perawat sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat secara langsung melalui kuesioner yang disebar pada perawat. Peneliti juga melakukan wawancara dengan manajer sdm terkait permasalahan yang diteliti. Sebagai instrumen penelitian, hasil jawaban kuesioner perlu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang diperoleh valid dan konsisten. Hasil pengujian didapatkan bahwa instrumen variabel penelitian berupa stres kerja, komitmen organisasional dan intensi keluar telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur, dengan model persamaan sebagai berikut.

Persamaan Sub-struktural 1

$$M = \beta_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$Y = \beta_1 X + \beta_1 M + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit XYZ berusia pada rentang 21-25 tahun (40,8 persen) dan 26-30 tahun (32,07 persen). Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit merekrut perawat pada usia 21-30 tahun karena dianggap merupakan usia yang tergolong produktif dan cenderung sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar perawat di Rumah Sakit XYZ adalah perawat perempuan (63,3 persen). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya yang mengikuti pendidikan perawat cenderung lebih banyak berjenis kelamin perempuan yang dianggap lebih identik dengan tugas-tugas keperawatan. Berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar perawat berpendidikan Diploma (49 persen) dan Sarjana (33,7 persen). Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit XYZ lebih mengutamakan perawat yang berpendidikan tingkat perguruan tinggi dari diploma hingga sarjana. Para perawat yang mengenyam pendidikan hingga S2 memiliki jabatan lain seperti kepala perawat bagian UGD ataupun bagian rawat inap. Berdasarkan masa kerja, banyak perawat yang sudah bekerja selama 1-3 tahun (41,8 persen) dan 4-6 tahun (33,7 persen). Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit membutuhkan lebih banyak perawat yang berpengalaman dan keahlian yang baik.

Jawaban responden terhadap variabel intensi keluar didapat nilai rata-rata berada pada tingkat sedang, yang artinya tidak semua perawat berpikir untuk keluar dari Rumah Sakit XYZ, sebagian masih memutuskan untuk tetap bekerja dan tidak berniat pindah ke rumah sakit lain. Ada beberapa perawat yang mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain, dan sudah mendapatkan alternatif pekerjaan

baru. Jawaban responden terhadap variabel stres kerja berada pada tingkat sedang, yang artinya perawat dapat mengikuti perubahan sistem baru, tidak merasa terganggu akibat konflik internal dan tetap nyaman dalam bekerja. Perawat dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, dan dapat mengatur perasaan emosionalnya saat bekerja. Jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasional rata-rata berada pada tingkat sedang, dan ada satu jawaban yang berada pada tingkat baik yaitu sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan baik sebagai perawat. Hasil jawaban pada variabel ini mengindikasikan bahwa perawat memiliki perasaan bahagia bekerja sebagai perawat dan merasa sulit untuk meninggalkan Rumah Sakit XYZ. Sebagian juga merasa akan rugi jika keluar dari pekerjaannya saat ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Substruktur 2	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,487	2,055
Komitmen Organisasional	0,487	2,055

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur 2	Stres Kerja	0,494	0,622
	Komitmen Organisasional	0,576	0,566

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model yang digunakan sudah memenuhi syarat untuk pengujian lebih lanjut. Maka selanjutnya dipaparkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis

eIX→M	-0,717			0,000	Signifikan
M→Y	-0,382			0,000	Signifikan
X→Y	0,455	0,274	0,729	0,000	Signifikan
Pengaruh X→Y tanpa Menyertakan Variabel M					
X→Y	0,729		0,729	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pengujian hipotesis pertama didapat nilai koefisien sebesar 0,455 dan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar, maka hipotesis diterima. Artinya perawat yang memiliki tingkat stres yang tinggi memiliki kecenderungan untuk keluar dari Rumah Sakit XYZ yang tinggi pula. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar perawat di Rumah Sakit XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan perawat, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Theory of Reasoned Action yang dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975), yang menyatakan bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari niat yang terbentuk atas dasar sikap terhadap perilaku dan norma subjektif yang berlaku. Dalam konteks ini, stres kerja yang tinggi menjadi sikap negatif terhadap pekerjaan yang mendorong niat keluar. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dewi dan Agustina (2021), Fitriantini dan Nurmayanti (2020), serta Putra dan Mujiati (2019) yang menemukan bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya turnover intention. Dengan demikian, temuan ini memperkuat bukti bahwa stres kerja menjadi faktor penting dalam memicu intensi keluar, terutama dalam sektor pelayanan kesehatan yang memiliki beban kerja tinggi.

Pengujian hipotesis kedua didapat nilai koefisien sebesar -0,717 dan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis diterima. Artinya perawat yang memiliki tingkat stres yang rendah memiliki komitmen organisasional yang tinggi saat bekerja di Rumah Sakit XYZ. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh perawat, maka semakin rendah pula komitmen mereka terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja. Temuan ini mendukung Theory of Reasoned Action, di mana pengalaman negatif dalam lingkungan kerja, seperti tekanan kerja, dapat memengaruhi persepsi dan sikap individu terhadap organisasi, yang kemudian menurunkan keterikatan dan loyalitasnya. Hasil ini konsisten dengan temuan Ariawan dan Sriathi (2017), serta Damrus dan Sihaloho (2018), yang menyatakan bahwa stres kerja menurunkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk mengelola stres kerja agar tidak menurunkan komitmen organisasional yang pada akhirnya dapat memengaruhi keberlangsungan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga didapat nilai koefisien sebesar -0,382 dan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar, maka hipotesis diterima. Artinya perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memiliki kecenderungan untuk keluar dari Rumah Sakit XYZ yang rendah. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Artinya, perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung tetap bertahan dalam pekerjaannya dan tidak memiliki niat untuk keluar. Temuan ini sejalan dengan Theory of Reasoned Action, yang menyatakan bahwa norma subjektif dan sikap positif terhadap organisasi dapat memperkuat niat untuk tetap tinggal. Perawat yang merasa terikat secara emosional dan bertanggung jawab terhadap rumah sakit akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak mudah tergoda untuk pindah ke tempat lain. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti Mulia dan Supartha (2018), Pranata dan Ketut Netra (2019), serta Muplihah dan Kusmayadi (2021), yang secara konsisten menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen

organisasional, semakin rendah intensi keluar karyawan. Dengan demikian, membangun komitmen organisasi menjadi langkah strategis dalam mengurangi turnover intention.

Pengujian hipotesis terakhir didapat hasil bahwa komitmen organisasional memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar perawat Rumah Sakit XYZ di Bandung. Artinya perawat yang memiliki tingkat stres yang rendah cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi sehingga dapat menekan intensi keluar perawat dari Rumah Sakit XYZ. Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar. Ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dialami oleh perawat, jika mereka memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, maka niat mereka untuk keluar dapat ditekan. Temuan ini mendukung Theory of Reasoned Action yang menyatakan bahwa sikap dan norma subjektif berperan dalam membentuk niat perilaku. Dalam hal ini, komitmen organisasi bertindak sebagai buffer psikologis yang meredam dampak negatif dari stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Serinikli (2019), Ihsani (2018), serta Putra dan Ardana (2018) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional mampu menurunkan pengaruh stres terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian, penguatan komitmen organisasi sangat penting untuk mempertahankan karyawan di tengah kondisi kerja yang menekan, khususnya di sektor kesehatan yang rawan terhadap stres tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar perawat di Rumah Sakit XYZ Bandung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional. Secara langsung, stres kerja yang tinggi mendorong perawat untuk memiliki keinginan yang lebih besar untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat mengganggu kenyamanan kerja dan membentuk sikap negatif terhadap pekerjaan. Secara tidak langsung, stres kerja juga terbukti menurunkan komitmen organisasional, yang kemudian meningkatkan kecenderungan perawat untuk meninggalkan rumah sakit. Sebaliknya, perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung bertahan dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, sehingga intensi keluar menjadi lebih rendah. Peran mediasi dari komitmen organisasional juga terbukti signifikan, yang berarti bahwa komitmen yang kuat dapat meredam dampak negatif dari stres kerja terhadap niat keluar. Temuan ini memperkuat Theory of Reasoned Action, yang menyatakan bahwa sikap dan norma subjektif mempengaruhi niat individu dalam berperilaku. Dengan demikian, untuk mengurangi intensi keluar, rumah sakit perlu menurunkan tingkat stres kerja melalui perbaikan sistem kerja, serta meningkatkan komitmen organisasional melalui pendekatan yang membangun ikatan emosional dan profesional dengan perawat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya dapat mencoba menambahkan atau membandingkan variabel mediasi maupun moderasi lainnya, seperti kepuasan kerja, beban kerja, work-life balance, atau resiliensi individu, yang mungkin juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan intensi keluar. Seiring dengan perubahan generasi di dunia kerja, penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan faktor demografis seperti usia, generasi (misalnya Gen Z atau milenial), atau masa kerja sebagai variabel moderasi untuk memahami dinamika niat keluar dengan lebih mendalam dan kontekstual.

REFERENSI

- Agustini, N. L. P. T. Y., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (12), hal. 6703-6730. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i12.p12>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (2), hal. 964-992. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Budiyanto, Rattu, A. J. M., & Umbroh, J. M. L. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 8 (3), hal. 1-18 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/2393>
- Chandra, D. & Indriyani, R. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *Jurnal AGORA*, 6 (1). <https://www.neliti.com/publications/287167>
- Damrus & Sihalo, R. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 2 (1), hal. 1-14. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i1.885>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1 (3), hal. 1076-1088. <https://doi.org/10.32795/10.32795>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (6), hal. 3646-3673. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- DewiFitriantini, R., Agusdin, & Nurmawanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8 (1), hal. 23-38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1>
- Goller, I. & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9 (7), hal. 2810-2829. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>
- Harun, H., Salleh, R., Memon, M. A., Baharom, M. N. R., & Abdullah, A. (2014). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress Among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*, 10 (11), pp. 28-32. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n11p28>
- Hidayati, N. & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Jurnal EKSIS*, 11 (1), hal. 23-37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Ihsani, A. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*.
- Irwanto, Riana, I. G., & Yasa, N. N. K. (2016). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (9), hal. 2891-2920. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/20401/16157>
- Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-family Conflict On Turnover Intention regarding Work Stres As Intervening Variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2 (2), pp. 141-154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (6), hal. 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mantra, A. A. B. A. S., & Rahyuda, A. G. (2021). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 10 (6), hal. 519-538. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i06.p01>
- Marcella, J. & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6 (1), hal. 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (3), hal. 1644-1673. <https://www.neliti.com/publications/255090/pengaruh-stres-kerja-komitmen-organisasional-dan-kepuasan-kerja-terhadap-turnove>
- Mulia, R. A. B. D. C., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (12), hal. 6622-6648. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i12.p9>

- Muplihah, P. & Kusmayadi, O. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *YUME: Journal of Management*, 4 (1), hal. 433-447. <https://doi.org/10.37531/yum.v4i1>
- Nafiudin & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3 (2), hal. 69-91. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2>
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan The Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9 (6), hal. 2187-2206. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>
- Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (6), hal. 3531-3559. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p09>
- Pratiwi, I. & Indarto, M.R. (2022). Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *CakraWangsa Bisnis*, 3 (2). <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/article/viewFile/346/174>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (7), hal. 4045-4072. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Putra, I. G. A. G. E. M., & Wibawa, I. M. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (4), hal. 1100-1118. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i12.p7>
- Putra, I. G. Y., & Ardana, I. K. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Bali Rochmat Jaya. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (12), hal. 6561 – 659
- Pujianto, Y. & Widyantoro, H. (2024). Dampak Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan Millenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1). <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/viewFile/1922/801>
- Rahadiyanti, R.D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Syntax Admiration* 5(5). <http://dx.doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9 (2), hal. 466-486. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04>
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8 (3), hal. 424-441. <https://www.neliti.com/publications/44702>
- Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, M. Z. (2011). Employee Work Satisfaction and Work Life Balance: A Pakistani Perspective. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3 (5), pp. 606-617
- Sanjaya, I. K. D., & Sriathi, A. A. A. (2020). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi Antara Stres Kerja dengan Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9 (9), hal. 3341-3360. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p02>
- Serinkli, N. (2019). The Mediating Role of Organizational Commitment in The Effect of Job Stres on Turnover Intention. *Business and Economics Research Journal*, 10 (4), pp. 915–928
- Setiawan, I. P. I., & Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (1), hal. 164-191. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p07>
- Shiun, M. C., & Shin-Lung, H. (2019). The Relationship Among Job Stres, Well-Being, Organizational Commitment and Turnover Intention - A Case Study of Officers and Sergeants. *Commerce & Management Quarterly*, 20 (2), pp. 157–179. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relationship-among-job-stress-well-being/docview/2313307127/se-2>
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4), pp. 160-165. DOI: 10.3844/ajebasp.2015.160.165
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2020). The Effect of Job Stres on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry, KnE Social Sciences*, pp. 66-82. 10.18502/kss.v4i9.7317
- Susilo, J. & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (6), hal. 3700-3729. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>
- Tania, A. & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Jurnal Agora*, 1 (3).
- Velnampy, T. & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stres and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5 (7), pp. 254-267. <http://repo.lib.jfn.ac.lk/ujr/handle/123456789/667>

- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4 (1), hal. 97-115. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/issue/view/100>
- Widodo, A., Sunaryo, H., & Khairul, A. B. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 8 (7), hal. 47-60. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/4096>
- Yuliabtoro, S.E. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24 (2). DOI: <https://doi.org/10.37470/1.24.2.209>