

## **Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Perawat?**

**Tobias Reinaldo<sup>1</sup>, Endang Ruswanti<sup>2</sup>, Rokiah Kusumapradja<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>RS Misi Lebak

<sup>2,3</sup>Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat

Korespondensi E-mail: endang.ruswanti@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*Nurse turnover is one of the main problems in hospitals. The 2018 survey report in America revealed data that the total nurse turnover averaged 17.2%. Nurse turnover will cause a shortage of trained nurses and experts in their field. The purpose of this study was to obtain empirical evidence of the effect of workload and workplace spirituality on organizational commitment and nurse turnover intention in MK hospital. This research uses explanatory causal research. Time horizon uses cross section. The sampling technique is convenience sampling. This study uses path analysis, the number of samples is 124 nurses. The results showed that workload, workplace spirituality and organizational commitment simultaneously affected turnover intention; workload and workplace spirituality have a significant positive effect on organizational commitment; workload has a significant positive effect on turnover intention; organizational commitment and workplace spirituality have no significant effect on turnover intention. The findings of the study are turnover intention of nurse is more influenced by workload. While organizational commitment and workplace spirituality do not affect turnover intention. The next findings is that workload and workplace spirituality can increase nurses' commitment to the hospital. Managerial implications, MK Hospital needs to make a workload analysis, arrange assignment system and make standard amount of workforce. To increase organizational commitment to nurses, MK Hospital can provide challenging work and improve the workplace spirituality of nurses.*

**Keyword:** *Workload, Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

### **Abstrak**

Turnover perawat menjadi salah satu masalah utama dalam rumah sakit. Laporan survei tahun 2018 di Amerika mengungkapkan data bahwa total rata-rata turnover perawat mencapai 17,2%. Turnover perawat akan menyebabkan kekurangan perawat terlatih dan ahli dibidangnya. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja dan workplace spirituality terhadap komitmen organisasional serta turnover intention perawat di RS. MK. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatory causal research. Horison waktu menggunakan cross section. Teknik pengambilan sampel adalah convenience sampling. Penelitian ini menggunakan Path Analysis, Jumlah sampel adalah 124 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, workplace spirituality dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention; beban kerja dan workplace spirituality berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional; beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention; komitmen organisasional dan workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan penelitian adalah turnover intention pada perawat lebih dipengaruhi oleh beban kerja. Sedangkan komitmen organisasional dan workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan selanjutnya bahwa beban kerja dan workplace spirituality dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit. Implikasi manajerialnya, RS. MK perlu membuat analisa beban kerja, pengaturan sistem penugasan dan membuat standar jumlah ketenagaan. Untuk meningkatkan komitmen organisasional pada perawat, RS. MK dapat memberikan pekerjaan yang menantang dan meningkatkan workplace spirituality pada perawat.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Workplace Spirituality, Komitmen Organisasional, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2014-2018. Peningkatan jumlah rumah sakit dari sebelumnya 2.406 pada tahun 2014 meningkat menjadi 2.813 pada tahun 2018. Peningkatan dari jumlah rumah sakit menimbulkan persaingan bisnis dalam jasa pelayanan kesehatan antar rumah sakit.

Perawat sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit. Kualitas pelayanan oleh perawat penting untuk ditingkatkan dan dipelihara agar mencapai efisiensi biaya di rumah sakit (Lin, 2014). Kurangnya tenaga perawat menjadi tren di seluruh dunia saat ini (Park & Yu, 2019). Laporan survei tahun 2018 di Amerika mengungkapkan data bahwa total rata-rata *turnover* perawat mencapai 17,2%. *Turnover* perawat akan menyebabkan kekurangan perawat terlatih dan ahli dibidangnya. Perawat yang mempunyai keinginan untuk keluar (*turnover intention*) menjadi perhatian bagi rumah sakit karena perawat yang keluar (*turnover*) mengeluarkan biaya yang signifikan dari anggaran rumah sakit seperti biaya perekrutan karyawan baru, biaya orientasi dan pelatihan karyawan baru sehingga merugikan rumah sakit.

Fenomena *turnover* juga dirasakan oleh RS. MK. Pada tahun 2019, dari 124 karyawan terjadi *turnover* perawat yang keluar sebanyak 15 perawat atau 12%. Menurut Gillis (1994) keluarnya karyawan dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hasil prasurvei pada 10 responden perawat di RS. MK juga menunjukkan *turnover intention* yang cenderung meningkat pada perawat dengan hasil proporsi sebesar 63%. Dari data tersebut mengindikasikan adanya permasalahan *turnover* yang harus menjadi perhatian manajemen RS. MK.

Komitmen organisasional merupakan variabel penting yang berperan dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan secara emosional terikat, terlibat dalam organisasi dan tetap berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Menurut Amelia (2018), komitmen organisasional yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hasil prasurvei menunjukkan

komitmen organisasional yang cenderung kurang baik pada perawat di RS. MK dengan hasil proporsi sebesar 57%.

Disamping komitmen organisasional, beban kerja merupakan variabel yang penting terhadap *turnover intention* karyawan. Beban kerja berlebih dapat mempengaruhi keinginan perawat untuk pindah kerja (*turnover intention*) karena menimbulkan kebutuhan jam kerja yang banyak dan menambah stress pada perawat (Hidayah, 2016). Hasil prasurvei menunjukkan beban kerja yang cenderung meningkat pada perawat di RS. MK dengan hasil proporsi sebesar 67%.

Faktor lain timbulnya *turnover intention* dapat disebabkan oleh sifat lingkungan kerjanya serta kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan perasaan dan *value* yang mereka miliki. Tren *value* dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan *workplace spirituality* (Ghadi, 2017). *Workplace spirituality* adalah kesadaran bahwa setiap orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas (S. Robbins, 2015).

Rumah Sakit MK adalah salah satu rumah sakit swasta yang menggunakan visi, misi dan nilai-nilai spiritual. Iklim spiritual organisasi dapat diamati dari kegiatan kerohanian dan simbol-simbol keagamaan di rumah sakit.

Hasil prasurvei menunjukkan *workplace spirituality* yang cenderung baik pada perawat di RS. MK dengan hasil proporsi sebesar 77%. *Workplace spirituality* yang cenderung baik ditunjukkan dari perasaan senang saat bekerja, merasakan dampak positif dari nilai-nilai yang diterapkan dan kesamaan misi hidup dengan misi di rumah sakit. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Inkai, Dita dan Kistyanto (2013) pada 86 karyawan di RS. Al-Irsyad Surabaya, menyimpulkan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional dan akan menurunkan *turnover intention*.

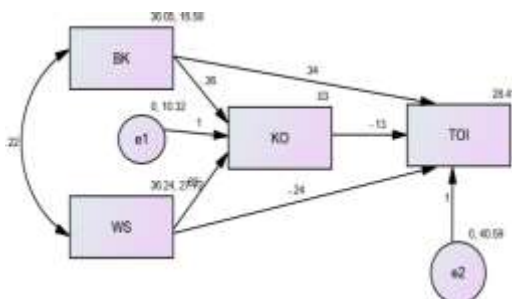
Motivasi penelitian ini dilakukan karena pertama, *turnover intention* merupakan masalah penting yang harus menjadi perhatian bagi manajemen rumah sakit karena perawat yang keluar (*turnover*) mengeluarkan biaya yang signifikan dari anggaran rumah sakit. Kedua, hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan research gap yaitu belum banyaknya penelitian mengenai spiritualitas di

bidang Rumah Sakit. Ketiga, kebaruan dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan spiritualitas di tempat kerja bertindak sebagai variabel independen sebagai pengembangan dari penelitian lain sebelumnya, yang hanya menempatkan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel independen. Keempat, spiritualitas di tempat kerja merupakan tren atau isu baru dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk mengurangi *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel beban kerja, *workplace spirituality* dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* pada perawat. Kontribusi penelitian adalah, pertama digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Kedua, digunakan sebagai masukan bagi rumah sakit khususnya bagian departemen sumber daya manusia untuk mengambil kebijakan dalam mengurangi angka kejadian *turnover* perawat.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat *explanatory causal research*. Penelitian dilakukan terhadap perawat RS. MK yang berjumlah 124 orang dan dipilih dengan metode *convenience sampling*. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan analisis statistik. Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas pertama (X1) Beban Kerja, variabel bebas kedua (X2) Workplace Spirituality, variabel intervening (Z) Komitmen Organisasional, dan variabel terikat (Y) Turnover Intention.



Gambar 1. Model Persamaan *Path Analysis*

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan di RS. MK. Kuesioner yang digunakan berisi sejumlah pernyataan tentang variable beban kerja sebanyak 10 pernyataan, variabel *workplace spirituality* sebanyak 10 pernyataan, variable komitmen organisasional sebanyak 10 pernyataan, variabel *turnover intention* 10 pernyataan.

**Deskriptif Statistik**

Hasil deskriptif statistik menunjukkan kecenderungan perawat pada persepsi bersikap netral dalam menyikapi perilaku pada setiap variabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Statistik**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	124	20	50	37.02	5.230
Workplace Spirituality	124	20	50	36.24	5.286
Komitmen organisasi	124	20	50	35.52	4.926
Turnover intention	124	10	41	27.46	6.704
Valid N (listwise)	124				

Sumber: Hasil olah data, 2020

**Pengujian Hipotesis**

Hasil Uji Parsial dengan *Path Analysis* terdapat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Path Analysis**

Pengaruh Variabel	Estimate	C.R	P	Ket
BK---> KO	.364	5.086	***	H2 diterima
WS---> KO	.617	11.157	***	H3 diterima
KO---> TOI	-.129	-.721	.471	H4 ditolak
BK---> TOI	.341	2.183	.029	H5 diterima
WS---> TOI	-.239	-1.533	.125	H6 ditolak

Sumber: Hasil olah data, 2020

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi**

Variabel	Estimate
Komitmen Organisasional	.571
Turnover Intention	.090

Sumber: Hasil olah data, 2020

### Pengujian Intervening

**Tabel 4. Hasil Hubungan Langsung**

Variabel	Workplace Spirituality	Beban Kerja	Komitmen Organisasional
Komitmen Organisasional	.662	.302	.000
Turnover Intention	-.188	.208	-.095

Sumber: Hasil olah data, 2020

**Tabel 5. Hasil Hubungan Tidak Langsung**

Variabel	Workplace Spirituality	Beban Kerja	Komitmen Organisasional
Komitmen Organisasional	.000	.000	.000
Turnover Intention	-.063	-.029	.000

Sumber: Hasil olah data, 2020

### Profil Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 60,5 %, berusia 20-30 tahun yaitu 71 %, pendidikan terakhir D3 yaitu 87,9 %, berdasarkan lama bekerja sebagian besar < 2 tahun yaitu 42,7 % dan status perkawinan sebagian besar yaitu sudah menikah yaitu 72,6%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validasi dilakukan terhadap 30 responden. Hasil uji validitas menunjukkan hanya 1 indikator variabel beban kerja yang tidak valid sedangkan indikator lainnya valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Artinya seluruh indikator variabel pada penelitian ini reliabel

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Deskriptif Analisis (*Three Box Method*)

Deskriptif analisis digunakan untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*.

Batas bawah rentang skor:  $(124 \times 1 / 5) = 24,8$   
Batas atas rentang skor:  $(124 \times 5 / 5) = 124$

Dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 99,2 dibagi menjadi tiga bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 33,06, dimana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut:

24,8 – 57,86 : Rendah

57,87 – 90,93 : Sedang

90,94 – 124 : Tinggi

#### a. Deskripsi Tentang Beban Kerja

Nilai rata-rata untuk variabel beban kerja adalah 90,91% dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya rata-rata perawat di RS. MK memiliki beban kerja yang sedang atau normal. Indeks tertinggi terdapat pada pernyataan BK7 (saya sering menggunakan kemampuan berfikir saat melakukan tindakan penyelamatan pasien) dengan nilai indeks sebesar 99,4%.

#### b. Deskripsi Tentang Workplace Spirituality

Nilai rata-rata untuk variabel workplace spirituality adalah 89,88% dan termasuk dalam kategori sedang atau normal. Artinya rata-rata perawat di RS. MK memaknai pekerjaan sebagai hal yang bermakna dengan tingkat sedang atau normal. Indeks tertinggi terdapat pada pernyataan WS2 (saya merasa bersemangat dengan bekerja di rumah sakit) dengan nilai indeks sebesar 97%.

#### c. Deskripsi Tentang Komitmen Organisasional

Nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasional adalah 88,08% dan termasuk dalam kategori sedang atau normal. Artinya perawat di RS. MK terikat secara emosional terhadap rumah sakit dengan tingkat sedang atau normal. Indeks tertinggi terdapat pada

pernyataan KO1 (saya terlihat aktif di tempat saya bekerja) dengan nilai indeks sebesar 95,8.

#### **d. Deskripsi Tentang Turnover Intention**

Nilai rata-rata untuk variabel turnover intention adalah 68,1% dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya rata-rata perawat di RS. MK memiliki keinginan untuk meninggalkan rumah sakit dengan tingkat sedang atau normal. Indeks tertinggi terdapat pada pernyataan TOI5 (saya ada keinginan untuk meninggalkan rumah sakit bila ada kesempatan yang lebih baik) dengan nilai indeks sebesar 74,8%.

### **Pembahasan**

#### **1. Hipotesis 1: Beban kerja, *Workplace Spirituality* dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara simultan.**

Hipotesis 1 diterima karena nilai Chi-square sangat kecil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara teori dengan model penelitian serta lingkungan data empiris. Variabel beban kerja, *workplace spirituality* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan untuk memperkuat pengujian teori. Artinya jika *turnover intention* ingin diturunkan maka perlu dilakukan penyesuaian beban kerja, peningkatan *workplace spirituality* serta komitmen organisasional perawat di RS.MK.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley (1986) bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan untuk berpindah adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan beban kerja. Sementara menurut Rego & Pina E Cunha (2008) untuk meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi *turnover*, organisasi dapat menerapkan spiritualitas di tempat kerja yang akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inkai et al. (2013) bahwa spiritualitas di

tempat kerja secara tidak langsung mempengaruhi *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

#### **2. Hipotesis 2: Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional**

Hipotesis 2 diterima karena tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam tabel signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin besar beban kerja yang menantang diberikan maka semakin besar pula komitmen organisasionalnya. Semakin perawat diberikan pekerjaan menantang yang memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi (BK5) dan sering menggunakan kemampuan berfikir (BK7) dalam melakukan tindakan perawatan maka semakin meningkat komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit. Jadi untuk meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit maka perawat dapat diberikan pekerjaan yang menantang sehingga dapat menambah keaktifan dan keterlibatan perawat di rumah sakit

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Chen (2010) bahwa tingkat beban kerja yang rendah dapat membuat seorang karyawan merasa tidak dihargai, tidak ada tantangan dan merasa bahwa nilai mereka tidak diakui, hal ini karena karyawan melakukan pekerjaan yang sedikit dan kecil. Tugas tambahan dan pekerjaan yang menantang dapat memberikan komitmen lebih pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al, (2016) dan Fifiana (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

#### **3. Hipotesis 3: *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.**

Hipotesis 3 diterima karena tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam tabel signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin

tinggi *workplace spirituality* akan semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Semakin perawat merasa senang saat bekerja karena dapat menggunakan bakat dan talenta (WS1) serta merasa bersemangat dengan bekerja (WS2) maka semakin meningkat komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit. Jadi untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat maka perlu ditingkatkan *workplace spirituality* pada masing-masing perawat di RS. MK.

Hasil penelitian ini mendukung teori *workplace spirituality* dari Milliman et al (2003) bahwa karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi dan didukung pekerjaan yang positif akan lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik dalam tim, dan memiliki komitmen yang kuat kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mehran (2017), Anindita dan Cahyadi (2020) dan Mahita et al. (2016) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

#### **4. Hipotesis 4: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.**

Hipotesis 4 ditolak karena tingkat signifikansi 0,471 yang lebih besar dari 0,05. Artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam tabel tidak signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, artinya bahwa komitmen organisasional yang tinggi atau rendah tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit. Jadi komitmen organisasional belum bisa mempengaruhi *turnover intention* karena pada perawat belum terikat kuat secara emosional terhadap rumah sakit. Selain itu *turnover intention* dapat juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Paat et al. (2017) dan Sari (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung teori Mobley, et al (1986) bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari

tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan untuk berpindah diantaranya adalah komitmen karyawan, kepuasan kerja dan beban kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Koviliana (2018) dan Purwanto (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

#### **5. Hipotesis 5: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention***

Hipotesis 5 diterima karena tingkat signifikansi 0,029 yang kurang dari 0,05. Artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam tabel signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi beban kerja akan semakin tinggi pula *turnover intention*nya. Semakin meningkat beban kerja karena memiliki waktu luang yang sedikit (BK1), membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk memonitoring perawatan pasien (BK3) serta seringkali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu bersamaan (BK4) maka semakin meningkat *turnover intention* pada perawat. Jadi untuk menurunkan *turnover intention* perawat dan menciptakan retensi perawat maka beban kerja perlu disesuaikan.

Hasil penelitian ini mendukung teori beban kerja dari Hancock dan Meshkati (1988) bahwa beban kerja yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan sehingga terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah mengakibatkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani et al. (2017) dan Nur'Aini (2018) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **6. Hipotesis 6: *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap *turnover intention*.**

Hipotesis 6 ditolak karena tingkat signifikansi 0,125 yang lebih besar dari 0,05. Artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam tabel tidak signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

*intention*, artinya bahwa *workplace spirituality* yang tinggi atau rendah tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit. Jadi *workplace spirituality* belum bisa mempengaruhi *turnover intention* karena perawat belum dapat memaknai pekerjaan sebagai hal yang bermakna dan sesuai dengan tujuan hidup. Selain itu *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiono et al. (2014) dan Ghadi (2017) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Mosadeghrad (2013) bahwa *turnover* pada perawat berkaitan dengan kurangnya kualitas kehidupan kerja, beban kerja yang berlebihan, komitmen organisasi, budaya organisasi, jadwal shift dan konflik keluarga dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beehner & Blackwell (2016) yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### **Temuan Penelitian**

Hasil penelitian yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa *turnover intention* atau keinginan secara sadar perawat keluar dari rumah sakit termasuk dalam kategori sedang. Variabel yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah beban kerja. Variabel komitmen organisasional tidak berperan sebagai variabel *intervening* karena hubungan langsung beban kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada hubungan tidak langsung melalui komitmen organisasional. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa peningkatan beban kerja akan secara signifikan meningkatkan *turnover intention*. Dengan kata lain untuk menurunkan *turnover intention* perawat dan menciptakan retensi pada perawat maka beban kerja perlu disesuaikan.

Sedangkan komitmen organisasi dan *workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan *workplace*

*spirituality* karena perawat belum terikat kuat secara emosional terhadap rumah sakit serta belum dapat memaknai pekerjaan sebagai hal yang bermakna dan sesuai dengan tujuan hidup.

Temuan selanjutnya bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin besar beban kerja yang menantang diberikan maka semakin besar pula komitmen organisasionalnya. Semakin besar beban kerja yang diberikan maka semakin besar pula komitmen organisasionalnya. Jadi untuk meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit maka perawat dapat diberikan pekerjaan yang menantang sehingga dapat menambah keaktifan dan keterlibatan perawat di rumah sakit. Selain beban kerja, *workplace spirituality* juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional. *Workplace spirituality* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi komitmen organisasional. Jadi untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat maka perlu ditingkatkan *workplace spirituality* pada masing-masing perawat di RS. MK.

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis didapat temuan adalah sebagai berikut:

Beban kerja, *workplace spirituality* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RS. MK. Artinya jika *turnover intention* ingin diturunkan maka perlu dilakukan penyesuaian beban kerja, dan peningkatan *workplace spirituality* serta komitmen organisasional perawat di RS. MK.

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional perawat di RS. MK, artinya semakin besar beban kerja yang menantang diberikan maka semakin besar pula komitmen organisasionalnya. Jadi untuk meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit maka perawat dapat diberikan pekerjaan yang menantang sehingga dapat menambah keaktifan dan keterlibatan perawat di rumah sakit.

*Workplace spirituality* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional perawat di RS. MK, artinya semakin tinggi *workplace spirituality* akan semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Jadi untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat maka perlu ditingkatkan *workplace spirituality* pada perawat di RS. MK.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa komitmen organisasional yang tinggi atau rendah tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit. Jadi komitmen organisasional belum bisa mempengaruhi *turnover intention* karena pada perawat belum terikat kuat secara emosional terhadap rumah sakit.

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi beban kerja akan semakin tinggi pula *turnover intention*nya. Jadi untuk menurunkan *turnover intention* perawat dan menciptakan retensi perawat maka beban kerja perlu disesuaikan.

*Workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa *workplace spirituality* yang tinggi atau rendah tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jadi *workplace spirituality* belum bisa mempengaruhi *turnover intention* karena perawat belum memaknai pekerjaan sebagai hal yang bermakna dan sesuai dengan tujuan hidup.

## **Implikasi**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan pada manajemen RS. MK yaitu:

### **1. Implikasi Manajerial**

Untuk mengurangi *turnover* pada perawat, manajemen RS. MK perlu membuat analisa beban kerja, pengaturan sistem penugasan/penjadwalan, membuat standar jumlah ketenagaan yang disesuaikan dengan jenis unit kerja dan tingkat ketergantungan pasien yang dirawat dan menambah tenaga administrasi untuk mengurangi beban kerja perawat. Hal ini dapat menghindarkan kelelahan kerja yang akan berdampak positif bagi rumah sakit maupun perawat dan menurunkan niat perawat untuk keluar (*turnover intention*).

Untuk meningkatkan komitmen organisasional pada perawat, manajemen RS. MK dapat memberikan dapat memberikan pekerjaan menantang yang menggunakan konsentrasi tinggi dan kemampuan berpikir dengan memasukkan perawat dalam tim mutu atau tim akreditasi serta meningkatkan *workplace spirituality* pada masing-masing perawat dengan menciptakan perasaan senang dan semangat bekerja pada perawat sehingga perawat dapat terlibat aktif di tempat kerja.

### **2. Implikasi Teoritis**

Dari hasil penelitian dan telaah kajian secara mendalam maka ada peluang untuk mengembangkan teori komitmen organisasi dengan memperluas variabel independen dengan menambahkan variabel baru yaitu: *workplace spirituality*.

## **Saran**

Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel beban kerja adalah pernyataan tentang waktu luang yang sedikit dan tekanan berlebih ketika target dinaikkan, maka RS. MK diharapkan memberi perhatian pada dinamika kelompok, melakukan pemerataan beban kerja dengan menempatkan perawat sesuai dengan kompetensinya, membagi tugas perawat sesuai dengan *job description*, menambah perawat sesuai dengan kebutuhan pasien dan menambah tenaga administrasi untuk mengurangi beban kerja perawat.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel *workplace sprituality* adalah pernyataan tentang kesamaan nilai-nilai dan misi hidup pribadi dengan rumah sakit, maka RS. MK perlu meningkatkan *workplace spirituality* dengan menggali dan mensosialisasikan nilai-nilai kebijakan rumah sakit, visi dan misi rumah sakit ke pada setiap perawat baik dalam bentuk konseling personal, seminar maupun pelatihan kepemimpinan *emotional spiritual quotient* serta perbaikan kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan perawat.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel komitmen organisasi adalah pernyataan tentang ikatan emosional dengan rumah sakit dan kewajiban



bekerja di rumah sakit, maka RS. MK perlu memberikan *reward*, kesempatan pada perawat untuk pengembangan karir, mengikuti pendidikan, seminar ataupun pelatihan keperawatan serta perhatian tulus dari rumah sakit pada perawat.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel *turnover intention* adalah pernyataan tentang ketidakpuasan dan kejenuhan terhadap pekerjaan di rumah sakit, maka RS. MK perlu memperhatikan kepuasan kerja perawat agar tidak jenuh dalam bekerja dengan melakukan acara rekreasi, *gathering* atau *outbond* bagi perawat di rumah sakit.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, R., & Cahyadi, L. (2020). Aplikasi Model Rasch dalam Mengukur Komitmen Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 220-231.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 64-76. Retrieved from <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Beehner, C. G., & Blackwell, M. J. (2016). The impact of workplace spirituality on food service worker turnover intention. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 13(4), 304-323. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1172251>
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah, A. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang JAM. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 12(4), 1-11.
- Cohen, A. (1993). Organizational

Commitment and Turnover: a Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/256650>

- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Fitriyana, R., Eliyana, A., Yovita Suryarini, D., & Mardiana Yusuf, R. (2016). *Understanding the Mediator Role of Job Satisfaction on Lecturer's Organizational Commitment*. 15, 638-645. Retrieved from <https://doi.org/10.2991/gcbme16.2016.121>
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/jeas-03-2016-0005>
- Hart, S., & Staveland, L. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Elsevier Science Publishers B.V.*, 43(5), 139-145. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10749-010-0111-6>
- Hidayah, N. (2016). Hubungan beban kerja dengan turnover pada perawat di rumah sakit islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 10.
- Inkai y, Dita dan Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(1).
- Lin, H. (2014). Revisiting the relationship between nurse staffing and quality of care in nursing homes: An instrumental variables approach. *Journal of Health Economics*, 37(1), 13-24. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2014.04.007>
- Mehran, Z. (2017). The Effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Human Capital Urban Management*, 2(3), 219-228. Retrieved from <https://doi.org/10.22034/ijhcum.2017.02.03.06>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Science 2008 Navarro. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. Retrieved from <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53–59. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176. Retrieved from <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
- Paat, G., Tewel, B., & Jan, A. B. H. (2017). Effect Of Organization Commitment, Work Satisfaction, Work Stress On TurnoverIntention Employee Offices Office Center PT. Bank Sulutgo Manado. *Emba*, 5(3), 3444–3454.
- Park, H., & Yu, S. (2019). Effective policies for eliminating nursing workforce shortages: A systematic review. *Health Policy and Technology*, 8(3), 296–303. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.hlpt.2019.08.003>
- Price, J. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Riani, N. L. T., & Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*. 6(11), 5970–5998.
- Robbins, S. (2015). Organizational behaviour. In *Psychology and People: A Tutorial Text*. Retrieved from [https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2\\_19](https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2_19)