



# JURNAL ILMU KESEHATAN BHATI HUSADA: Health Science Journal

VOL 14 No 2 (2023): 193-203

DOI: [10.34305/jikbh.v14i02.817](https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.817)

E-ISSN: [2623-1204](https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.817) P-ISSN: [2252-9462](https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.817)

Journal Homepage: <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku>

## **Literature review: pengaruh work motivation, work stress dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya pada turnover intention karyawan rumah sakit dan klinik**

Zelvy Emmelya Sundry, Veithzal Rivai Zainal, Augustina Kurniasih, Singmin Johanes Lo

Program Studi Doktor Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

### **How to cite (APA)**

Sundry, Z. E., Zainal, V. R., Kurniasih, A., & Lo, S. J. (2023). *Literature review: pengaruh work motivation, work stress dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya pada turnover intention karyawan rumah sakit dan klinik. Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 193-203. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.817>

### **History**

Received: 1 Agustus 2023

Accepted: 5 November 2023

Published: 1 Desember 2023

### **Corresponding Author**

Zelvy Emmelya Sundry,  
Program Studi Doktor  
Manajemen, Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis, Universitas Mercu  
Buana; [yayan.sahrial@gmail.com](mailto:yayan.sahrial@gmail.com)



This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) / CC BY 4.0

### **ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor utamanya yaitu peran Sumber Daya Manusia (SDM). Pada masa ini, Perusahaan sangat membutuhkan SDM yang dapat beradaptasi, tangkas, sangat berkomitmen pada organisasi, cekatan, tertib dengan aturan, dan mampu berkinerja secara efektif. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

**Metode:** Prosedur analisis konsep menggunakan metode Walker dan Avant dalam penulisan ini. Jumlah artikel yang digunakan ada 5 artikel. Hasil: berdasarkan hasil penelitian di dapatkan pengaruh Work Motivation, Work Stress, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention dengan nilai p value 0,000.

**Kesimpulan:** Berdasarkan hasil studi literatur dapat disimpulkan bahwa Work Motivation berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Work Motivation berpengaruh negatif terhadap turnover intention, Work Stress berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Work Stress berpengaruh positif terhadap turnover intention, Organizational Commitment berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

**Saran:** Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah intensi keluar karyawan RS yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

**Kata Kunci :** Work motivation, work stress, organizational commitment, organizational citizenship behavior, turnover intention, karyawan rumah sakit dan klinik

## Pendahuluan

Yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, serta dapat dimanfaatkan untuk tenaga pendidikan dan penelitian. Dalam 11 tahun terakhir (2010-2020, jumlah rumah sakit di Indonesia bertambah sebanyak 80 % atau lebih dari 1300 RS dari 1632 menjadi 2943 (Simbolon, 2021)(KPPU, 2020). Dari segi kepemilikan RS swasta tumbuh lebih pesat daripada RS pemerintah. Dalam 10 tahun terakhir (2011-2020) RS pemerintah hanya tumbuh 39% dari 751 rumah sakit menjadi 1043, sementara RS swasta tumbuh 92% dari 990 menjadi 1900 (KPPU, 2020).

Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Keunggulan kompetitif tersebut dapat tercapai dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Nafisah et al., 2020)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor utamanya yaitu peran Sumber Daya Manusia (SDM). Pada masa ini, Perusahaan sangat membutuhkan SDM yang dapat beradaptasi, tangkas, sangat berkomitmen pada organisasi, cekatan, tertib dengan aturan, dan mampu berkinerja secara efektif (Pranata et al., 2019 dalam Ratnaningsih, 2021). Pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Santosa, 2016 dalam Ratnaningsih, 2021). Oleh karenanya, SDM perlu untuk diberikan pelatihan dan dikembangkan kemampuan yang dimilikinya agar kontribusi yang diberikan pada perusahaan dapat semaksimal mungkin, gagalnya perusahaan dalam menangani dan mengatur SDM di dalamnya dapat memungkinkan terbentuknya harapan karyawan untuk berganti dari jabatan dan tanggungjawab yang diembannya saat ini (Luz et al., 2018).

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi (Dewa & Gusti, 2016).

*Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja (Sari, 2016). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan.

Menurut Hamel (2014), tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menunda pekerjaan yang diproyeksikan dan mengganggu produktivitas total suatu proyek. Sebagai pegawai yang memiliki pengalaman dan pengetahuan pada posisi tertentu berhenti bekerja, hal ini menyebabkan melambatnya pekerjaan yang dijadwalkan karena membutuhkan waktu untuk menggantikan seseorang yang memiliki pengalaman akrab dengan pekerja baru dan pendatang baru membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajari dan menindaklanjuti prosedur dan pengalaman.

Dalam penelitian Putrianti (2014) memiliki hasil dimana variable motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*. Dampak dari motivasi kerja yang rendah ini pada *turnover* karyawan adalah tidak tercapainya target yang berimbas pada persediaan produk yang

kurang dan menurunkan profit perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bernilai negatif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat maka akan semakin tinggi *turnover intention* perawat. Jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang diharapkan akan lebih baik sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutriany (2019) menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi antara motivasi kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena tentang pentingnya strategi perawatan diri tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh *Work Motivation*, *Work Stress* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya pada *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit dan Klinik. Tujuan dari disusunnya penulisan ini adalah untuk menjabarkan analisis Pengaruh *Work Motivation*, *Work Stress* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya pada *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit dan Klinik. Penulisan artikel yang penulis lakukan adalah studi literatur.

## Metode

Analisis konsep yang bertujuan menjabarkan pemahaman dan klarifikasi strategi perawatan diri pada pasien.

Langkah-langkah sesuai metode Walker dan Avant yang penulis gunakan, antara lain:

- 1) Memilih konsep yang akan dianalisa;
- 2) Menjelaskan maksud dan tujuan dari Analisa;
- 3) Mengidentifikasi semua kegunaan dari konsep;
- 4) Menentukan atribut yang mendefinisikan konsep;
- 5) Membangun atau mengidentifikasi model kasus;
- 6) Mengidentifikasi kontra, garis batas, hubungan penemuan, kasus yang sah;
- 7) Mengidentifikasi antecedent dan konsekuensi yang berhubungan dengan konsep;
- 8) Menentukan rujukan empiris;
- 9) Membuat definisi final dari konsep. (Fitspatrick & McCarthy, 2016).

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi literatur. Pencarian artikel dilakukan melalui penyedia artikel nasional dan internasional. Laman pencarian artikel yang digunakan penulis antara lain: Sciencedirect, Pubmed, Google Scolar dan Jurnal ilmiah kesehatan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel adalah Analisis Konsep dan strategi perawatan diri. Tahun penerbitan artikel yang digunakan adalah tahun 2012 sampai tahun 2022. Jumlah artikel yang digunakan ada 5 artikel.

## Hasil

Langkah selanjutnya yaitu melakukan pencarian artikel dengan menggunakan kata kunci yang telah ditentukan pada *database*. Kata kunci untuk literatur review sangat penting, kata kunci tersebut harus jelas dan spesifik. Peneliti akan menggunakan *thesaurus* (sinonim) dan akan digunakan untuk *boolean* (AND, OR), AND yaitu untuk pencarian informasi yang bermakna dari kedua kata kunci yang dimaksud, OR yaitu untuk menghasilkan informasi yang bermakna dari salah satu kunci ataupun keduanya.

Pada penelitian literatur review, beberapa jenis kepustakaan yang dapat digunakan antara lain: Artikel penelitian

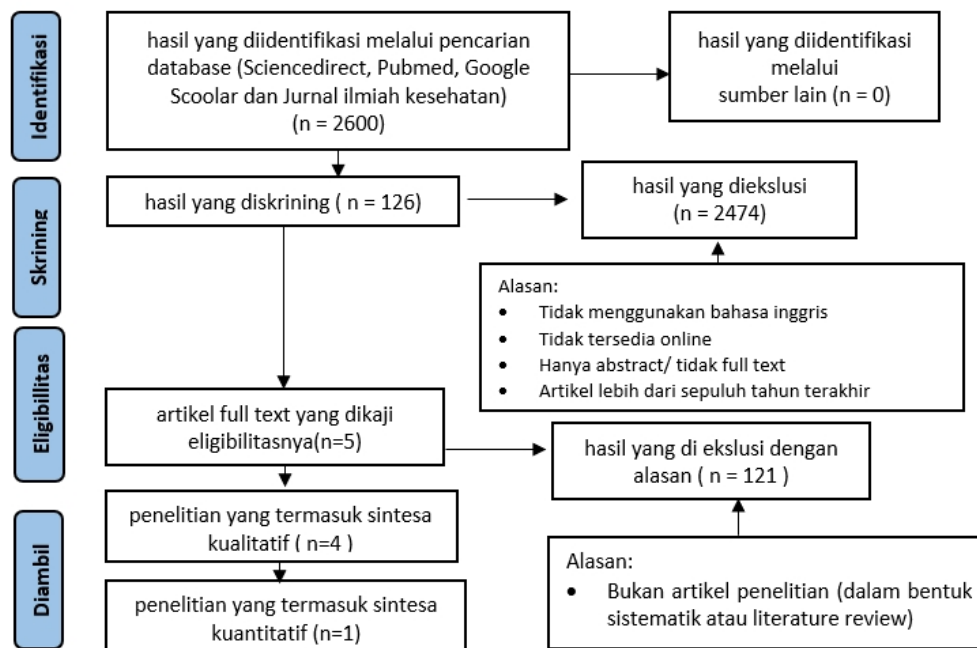
yang dipublikasi dalam jurnal nasional maupun internasional, Tesis, Desertasi, dan Prosiding (Simbolon, 2021).

Pada penelitian ini, jenis kepustakaan yang menjadi fokus peneliti adalah artikel penelitian yang dipublikasi dalam jurnal nasional maupun internasional. Memilih database yang relevan dengan area topik yang akan kita teliti untuk melakukan pencarian adalah salah satu tahapan dalam penelitian Sistematik Literatur Review (Pati & Lorusso, 2018). Menurut Pati & Lorusso (2018), dalam melakukan pencarian, setidaknya harus menggunakan satu *database* dan biasanya tidak lebih dari sepuluh *database*.

Peneliti menggunakan tujuh *database* yang biasa digunakan dalam melakukan pencarian artikel dalam bidang kesehatan. Untuk artikel-artikel nasional, peneliti menggunakan Garuda (Garba Rujukan Digital) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Google Cendekia. Sedangkan untuk artikel internasional, peneliti telah melakukan pencarian pada *database* *Scencedirect*, *Pubmed*, *Google*

*Scoolar* dan *Jurnal ilmiah Kesehatan*. Dengan menggunakan kombinasi kata kunci sebagai berikut: *Motivation*, *Work* OR *Work Motivation*, *Stress*, *Work* OR *Work Stress*, *Commitment*, *Organizational* OR *Organizational Commitment*, *Citizenship*, *Behavior*, *Organizational* OR *Organizational Citizenship Behavior*, *Intention*, *Turnover* OR *Turnover Intention* AND *“Concept Analysis”*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan studi kepustakaan, teknik dokumentasi dengan jenis data sekunder yang didapatkan dari data-data hasil temuan artikel atau jurnal (Budiman, 2013).

Penelurusan awal dari data base yang digunakan menghasilkan artikel yang berfokus pada Strategi Perawatan diri. Dari 5 artikel tersebut dilakukan analisis kesesuaian dengan kriteria literatur yang telah ditetapkan menggunakan penilaian jurnal yang telah baku. Proses pencarian dan *screening* pada *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews* dengan bagan alur sebagai berikut:



Bagan.1 *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews (PRISMA) Flow Chart 2020*

**Pembahasan**  
**Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.**

Pemberian motivasi sangat penting dilakukan oleh organisasi atau instansi agar tujuan yang akan dicapai dapat terlaksana

dengan baik, pemberian motivasi tersebut juga diperlukan agar kinerja pegawainya akan dapat terus ditingkatkan (Wahyudi, 2017). Penelitian oleh Nunaningsih & Wahyono (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Pada motivasi yang tinggi cenderung dapat meningkatkan adanya perilaku *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi yang tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* formal. Peran penting dari *organizational citizenship behavior* sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian dilakukan oleh Febriani & Indrawati (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian juga dilakukan oleh Nasmah (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada dalam karyawan maka akan semakin tinggi pula nilai *organizational citizenship behavior*.

#### **Pengaruh Work Motivation terhadap Turnover Intention.**

Menurut Tjendra (2019) hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang semakin meningkat dapat menurunkan keinginan untuk keluar kerja. Motivasi kerja menunjukkan tingkat usaha dan kegigihan karyawan ketika bekerja. Motivasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan antusias dan semangat dalam bekerja. Karyawan selalu bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan pekerjaan yang berlaku, dan memiliki kerjasama yang baik

dengan sesama rekan kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan rela bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga terkenal gigih dalam bekerja. Jika karyawan mengalami hambatan atau permasalahan dalam bekerja mereka akan berusaha keras untuk memecahkannya dan tidak mudah putus asa. Menilik dari hasil penelitian, kondisi karyawan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan memiliki antusiasme yang rendah terhadap pekerjaannya. Karyawan hanya bekerja sekedar karena statusnya sebagai karyawan dalam perusahaan, motivasi bekerja mereka rendah. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan juga rendah. Karyawan cenderung berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain, karena mereka beranggapan perusahaan kurang menghargai mereka dengan imbalan yang pantas yang bisa dilakukan oleh perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena motivasi kerja karyawan rendah maka terlihat bahwa keinginan keluar kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Saputra (2014) karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya selalu memberikan hasil yang terbaik atau tanpa resiko sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Putrianti et al., (2014) disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja meningkat maka akan diikuti penurunan *turnover intention*.

#### **Pengaruh Work Stress terhadap Organizational Citizenship Behavior.**

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi. Ketika mengalami stres kerja, seorang karyawan tidak akan mampu menerima perubahan yang ada di depan mata mereka dan sekaligus juga tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, karyawan dituntut untuk

dapat bekerja dan berperan lebih dari yang menjadi peran dan tugas mereka (*extra-role*).

Tentunya didalam suatu organisasi tidak akan lepas dari berbagai macam tantangan baik itu tantangan yang ringan maupun yang berat. Apabila karyawan tidak mampu mengatasi tantangan tersebut tentu saja akan menimbulkan permasalahan baginya dan perusahaan. Terutama permasalahan bagi karyawan itu sendiri yang kita kenal dengan istilah stres kerja karyawan. Stres kerja merupakan reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya (Steven & Prasetyo, 2016). Dalam suatu organisasi yang mempunyai banyak karyawan tentu mereka juga mempunyai pekerjaan yang sangat banyak juga. Individu yang mempunyai kemampuan dalam menangani stres maka tidak akan mempengaruhi hasil tujuan perusahaan, akan tetapi bagi sebagian karyawan yang mudah depresi dan tidak mau bekerja sama dalam tim dengan alasan pekerjaan yang banyak menumpuk maka akan mudah mengalami stres dalam pekerjaannya.

#### **Pengaruh Work Stress terhadap Turnover Intention.**

Stres kerja yang dialami oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Dalam penelitian Sopiah & Sangadji (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Pada penelitian ditahun sebelumnya yaitu penelitian Dewi dan Sriathi (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*. Dari penelitianpenelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

Dewi & Sriathi (2019) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam hal ini tingkat stres kerja

sebagian besar disebabkan karena pekerjaan yang diberikan bersifat khusus dan juga adanya desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sopiah & Sangadji (2020) juga menyatakan bahwa jika stres kerja karyawan tinggi atau meningkat, *turnover intention* akan tinggi. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Fitriani dan Lo (2020) dalam Sa'adah & Prasetyo (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

#### **Pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior.**

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi pasti memiliki perasaan loyalitas terhadap organisasi nya sehingga mengindikasikan bahwa Pegawai akan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi dengan merefleksikan pegawai menjadi kooperatif, suka menolani, perhatian terhadap sesama karyawan dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Lestariningsy (2016) meyakini bahwa Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) secara positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin tinggi pula *Organizational citizenship Behavior* (OCB).

#### **Pengaruh Organizational Commitment terhadap Turnover Intention.**

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2017) tentang hubungan *organizational commitment* dan *turnover intention* dengan responden perawat memiliki hasil bahwa terdapat hubungan antara keduanya. Apabila *organizational commitment* seorang karyawan berada pada tingkatan tinggi, maka *turnover intention* karyawan tersebut akan berada pada tingkatan rendah. Pada penelitian ini, dimensi paling tinggi hubungan negatifnya adalah *affective commitment* dibandingkan

dua dimensi lainnya. Labrauge (2020) juga melakukan penelitian dengan topik yang sama dan mendapatkan hasil jika responden memiliki tingkat *organizational commitment* yang tinggi maka akan merasa ragu-ragu untuk meninggalkan organisasi yang mereka tempati.

Beberapa penelitian tentang hubungan *organizational commitment* dan *turnover intention* telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa di antaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2017) dengan judul “Hubungan *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* pada Perawat”, penelitian yang dilakukan oleh Satwari (2016) dengan judul “Pengaruh *Komitmen Organisasional* Terhadap *Turnover Intention* (Survei pada Karyawan Hotel Swiss Belinn Malang)”, dan Labrauge (2020) yang memiliki judul “*Organizational Commitment and Turnover Intention Among Rural Nurses in The Philippines: Implications for Nursing Management.*”.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention*.**

Penelitian terdahulu mengenai hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* telah dilakukan. Fakhri et al. (2021) menyatakan bahwa OCB dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Di tahun yang sama, Muaja et al. (2013) menyatakan bahwa OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ananda (2017) menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Memon (2016) yang menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, ini mengindikasikan bahwa peningkatan OCB karyawan belum berdampak pada keinginan karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasi.

Fakhri (2021) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mengurangi *turnover intention* karyawan, karena karyawan selalu menjaga hubungan baik antar karyawan agar tidak

terjadi konflik. Dalam hal ini karyawan menunjukkan perilaku peran ekstra dengan sering terlibat dalam kegiatan di dalam organisasi. Muaja (2013) juga menyatakan bahwa apabila tingkat OCB dalam suatu perusahaan masih rendah, maka menyebabkan *turnover intention* tinggi. Hal ini juga di dikuatkan oleh hasil penelitian Ananda (2017) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi *turnover intention*.

#### **Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian dilakukan oleh Widyawati & Nashori (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian juga dilakukan oleh Nasmah (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada dalam karyawan maka akan semakin tinggi pula nilai *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Pratondo (2019) didapatkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel mediasi, berarti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Citizenship Behavior***

Soelton & Atnani (2018) dalam Ratnaningsih (2021) terdapat keterlibatan stres kerja terhadap dorongan *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan kepada 100 karyawan bank mandiri menegaskan antara stres kerja dan *turnover intention* saling berkaitan. Studi oleh (Bawawa et al., 2021; Haholongan, 2018; Labrauge et al., 2020) menemukan

hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Pengaruh *Organizational citizenship Behavior* (OCB) terhadap stres kerja merupakan pengaruh yang signifikan negatif. Sebagaimana hipotesis 3 dalam penelitian ini menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Pada perawat Rumah Sakit Nasional Guido Valadares dili, karena Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain perawat yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) mempengaruhi stres kerja pada dirinya. Gambaran *turnover intention* pada perawat Rumah sakit Nasional Guido Valadares Dili pada analisis deskriptif menunjukkan kategori tinggi, dan dari pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan mendukung hipotesis yang diajukan, stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stress kerja pada perawat maka akan meningkatkan *turnover intention* pada perawat. dan sebaliknya jika stress kerja perawat menurun akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* juga semakin menurun pada perawat.

#### **Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *turnover intention* melalui *organizational citizenship behavior***

Hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara logis menyatakan bahwa semakin besar komitmen organisasi karyawan maka semakin menurun tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini berkaitan perilaku karyawan yang memiliki loyalitas terhadap

organisasi. Sementara itu perilaku *loyalitas* cenderung akan memberikan kontribusi dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi pada dasarnya adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasinya atau perusahaannya. Berkaitan loyalitas tersebut, maka seorang pekerja akan rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Hal ini mengacu dengan yang dikemukakan oleh Raksa (2013) dalam penelitiannya yaitu diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap perilaku *organization citizenship behavior* sehingga terjadinya *turnover intention* dapat dihindari. Penelitian yang dilakukan Ananda (2017) menyatakan bahwa *organization citizenship behavior* berpengaruh positif dalam memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil studi literatur dapat disimpulkan bahwa *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Work Motivation* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Work*

*Stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, *Work Motivation* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui *organizational citizenship behavior*, *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

#### Saran

Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah intensi keluar karyawan RS yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

#### Daftar Pustaka

- Ananda, W. (2017). Ananda, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior Dan Turnover Intention Pada Pegawai PT Bank Bni Life Insurance Cabang Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 284–296.
- Bawawa, A. A., Lengkong, & Taroreh. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja pada Pt. SIG Asia Kota Bitung. *Jurnal Emba*, 9(2), 785–795.
- Budiman. (2013). *Penelitian Kesehatan* (2nd ed.). PT Refika Aditama.
- Dewa, A. P., & Gusti, A. M. Da. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2).
- Dewi, & Sriathi. (2019). Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-*

*Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3674.

- Fakhri, I. R. M., Sudiro, A., & Suryadi, N. (2021). The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Turnover Intention with the Mediation of Employee Engagement. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 4(02), 133–137. <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-4-issue-2/18-HSS-936.pdf%0Awww.ijlrhss.com>
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2012). *Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali*. 541–551.
- Fitspatrick, & McCarthy. (2016). *Nursing Concept Analysis*. New York: Springer Publishing Company.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hamel, G. (2014). *Azcentral. The Effects of Turnover on Productivity*.
- Hutriany, W., Marnis, M., & Suarman, S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Citizenship (OCB) Karyawan Pdam Tirtauli Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 83–97.
- KPPU. (2020). *Kompetisi dan Pemulihan Ekonomi*.
- Labrauge, Santos, D. L., Falguera, Nwafor, Galabay, Rosales, & Firmo. (2020). Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *International Nursing Review*, 67(2), 191–198.
- Lestaringtyas, E. B. (2016). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.

- Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–14.
- Luz, Paula, & Oliveira. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Emerald Publishing Limited*, 25(1), 84–101.
- Memon, M., Salleh, R., & Baharom, M. (2016). The Link between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention. *European Journal of Training and Development*, 40, 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Muaja, A. D., Koleangan, H. S. J., & Runtuwene, M. R. J. (2013). Uji Toksisitas dengan Metode BSLT dan Analisis Kandungan Fitokimia Ekstrak Daun Soyogik (*Saurauia bracteosa* DC) dengan Metode Soxhletasi. *Jurnal Mipa Unsrat Online* (2), 2(2), 115–118.
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Bar Wahono. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 33–48. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8199>.
- Nasmah. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 6(2).
- Nunaningsih, S., & Wahyono. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening*.
- Pati, & Lorusso. (2018). How to Write a Systematic Review of the Literature. *Health Environments Research and Design Journal*, 11(1), 15–30. <https://doi.org/10.1177/1937586717747384>
- Prabowo, A. T. (2017). *Pengaruh Religiusitas terhadap OCB pada Guru Muslim*.
- Pratondo, K. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Restoran Hokben Di Yogyakarta*.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Raksa, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Sa'adah, S., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13, 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Saputra. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi*.
- Sari, R. R. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 177–186.
- Simbolon, D. (2021). *Literature Review untuk Penelitian Kesehatan* (1st ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Sopiah, & Sangadji, E. N. (2020). The Effect of

- Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry.*, 66–82.  
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>.
- Steven, H. ji, & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-8*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tjendra, I. W. (2019). Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Wahyudi. (2017). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember)*.
- Widyawati, H., & Nashori, F. (2018). *Hubungan Antara Subjective Well-Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*.