



Ranah Research
Journal of Multidisciplinary Research and Development

E-ISSN: 2655-0865

082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Situational Awareness dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Karyawan Rumah Sakit Annisa Cikarang

Adis Aamdissofi¹, Tjipto Rini², Intan Silviana³

¹Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, aaamdissofi@gmail.com

²Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, tjipto.rini@esaunggul.ac.id

³Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, intansilviana@esaunggul.ac.id

Corresponding Author: aaamdissofi@gmail.com

Abstract: *Annisa Hospital Human Resource Development data shows a tendency to increase employee turnover. From the 2022-2023 data, the percentage increase in turnover was 14.95%, rising to 16.64%. This turnover value is said to be quite high and has increased in percentage. This study aims to test the effect of situational awareness, work engagement on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable for employees. The approach used is a quantitative approach. The sample used in this study were 169 permanent employees. Sampling was carried out by simple random sampling. Research data were obtained from filling out questionnaires and analyzed using the SEM PLS technique. The results of this study indicate that situational awareness, work engagement, organizational commitment each have a negative effect on turnover intention. Situational awareness and work engagement each have a positive effect on organizational commitment. Organizational commitment acts as an intervening factor for the influence given by situational awareness and work engagement on turnover intention. In order to reduce the high turnover intention, effective communication is needed, providing bonuses to employees according to their target achievements, providing enthusiasm and motivation to employees of Annisa Cikarang Hospital.*

Keyword: *Organizational commitment, situational awareness, turnover intention, work engagement*

Abstrak: *Data Human Resource Development Rumah Sakit Annisa menunjukkan kecenderungan peningkatan turnover karyawan. Dari data tahun 2022-2023 persentase kenaikan turnover diangka 14,95% naik menjadi 16,64%. Nilai turnover ini dikatakan cukup tinggi serta mengalami peningkatan persentase. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari situational awareness, work engagement terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai variabel intervening karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 169 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana. Data penelitian diperoleh dari pengisian kuesioner dan dianalisis dengan teknik*

SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *situational awareness*, *work engagement*, *organizational commitment* masing-masing berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Situational awareness* dan *work engagement* masing-masing berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* berperan sebagai *intervening* dari pengaruh yang diberikan oleh *situational awareness* dan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Dalam rangka menurunkan tingginya *turnover intention* diperlukan komunikasi secara efektif, memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan capaian targetnya, memberikan semangat dan motivasi saat kepada karyawan RS Annisa Cikarang.

Kata Kunci: Organizational commitment, situational awareness, turnover intention, work engagement

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit, dan pencegahan penyakit kepada masyarakat. Rumah sakit tidak sekedar menjalankan pelayanan kuratif rehabilitatif tetapi juga preventif dan promotif. Rumah sakit adalah perusahaan jasa yang memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat.

Dalam proses pemberian pelayanan tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia di sebuah rumah sakit yaitu karyawan. Penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan karyawannya karena dapat membawa keuntungan maupun kerugian. Prinsip-prinsip kinerja individu harus dimasukkan ke dalam strategi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit (Chmielewska et al., 2020).

Pergantian perawat di rumah sakit mempengaruhi sektor layanan kesehatan di seluruh dunia dengan angka *gap* tinggi yaitu berkisar antara 15 hingga 44%, sedangkan beberapa rumah sakit swasta di Indonesia mengungkapkan angka serupa yang berkisar antara 13 sampai 35% dan dapat menyebabkan kerugian secara finansial (Dewanto & Wardhani, 2018). Lebih dari setengah atau sebanyak 69% tenaga kesehatan dilaporkan memiliki keinginan untuk berganti pekerjaan (Bonenberger et al., 2014).

Turnover intention merupakan niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark & Strawser, 1996). Juga merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya secara sukarela maupun terpaksa dan berpindah ke tempat kerja lainnya agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik akibat kurangnya kepuasan kerja (Sari et al., 2024).

Tingkat *turnover intention* karyawan rumah sakit dipengaruhi berbagai aspek. Dimensi keadilan organisasi seperti keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional secara signifikan memberikan kontribusi tambahan pada niat berpindah petugas rumah sakit (Mengstie, 2020). Dukungan supervisor dan komitmen afektif merupakan prediktor signifikan terhadap niat berpindah pekerja rumah sakit ketika diuji secara individual (Nichols et al., 2016). Usia, besar pendapatan, institusi medis tempat bekerja, manajemen organisasi, penghargaan, dan kepuasan pekerjaan yang melahirkan keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan prediktor signifikan terhadap niat berpindah tenaga kesehatan (Liu et al., 2019). Minimnya motivasi dan kepuasan terhadap pekerjaan menjadi penyebab tingginya keinginan berpindah kerja (Bonenberger et al., 2014). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah *organizational commitment*, *work engagement* atau keterikatan kerja dan adanya dukungan dari supervisor atau pimpinannya berupa *situational awareness*.

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi memiliki visi, misi, serta tujuan tertentu yang menunjang jalannya organisasi tersebut sehingga dapat bertahan di era dimana semua lini

terdapat persaingan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut salah satunya dibutuhkan suatu *organizational commitment*.

Organizational commitment adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis et al., 2017). Pengertian tersebut sejalan dengan teori Mowday bahwa hubungan antara sikap dan niat berpindah (*turnover intention*) terlihat jelas ketika karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi, sehingga *organizational commitment* ditemukan untuk membedakan antara karyawan yang ingin bertahan dan yang ingin tetap berhenti. Konseptualisasi multidimensi yang paling terkenal dan bertahan lama adalah kerangka tiga komponen (Meyer & Allen, 1991). Kerangka kerja ini menyajikan komitmen organisasi sebagai hubungan yang saling melengkapi antara definisi komitmen sikap dan perilaku. Mereka mengusulkan bahwa komitmen afektif (keinginan untuk tetap berada dalam organisasi), komitmen kelanjutan (kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi), dan komitmen normatif (pola pikir tentang kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi) saling terkait dan mungkin dialami dan ditunjukkan oleh individu secara bersamaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, betapa pentingnya *organizational commitment* bagi suatu perusahaan. maka perlu diketahui faktor apa saja yang mempengaruhinya, salah satunya *work engagement*. *Work engagement* ikut berkontribusi bagi meningkatnya *organizational commitment* karyawan. *Work engagement* adalah sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* sangat penting dimiliki oleh setiap individu yang bekerja, terutama pada pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utama (dalam hal ini pelayanan kesehatan) (Indrianti & Hadi, 2012). Rendahnya *work engagement* membuat karyawan dengan mudah melepas pekerjaannya sehingga berakibat pada tingginya *turnover intention*.

Bila berbicara tentang organisasi, maka akan selalu berhubungan dengan sumber daya manusianya. Para ahli manajemen sumber daya manusia strategis telah memanfaatkan pandangan perusahaan yang berbasis sumber daya untuk berpendapat bahwa strategi sumber daya manusia dengan komitmen tinggi mengarah pada keunggulan kompetitif perusahaan (Collins, 2021). Sumber daya manusia berupa karyawan, berkomitmen terhadap organisasinya dan memiliki keinginan untuk tinggal di pekerjaannya tergantung dari pimpinannya. Oleh karena itu penting untuk para manager atau pemimpin menjadi pimpinan yang efektif. Pimpinan efektif adalah pimpinan yang memiliki *self awareness* atau kesadaran diri. *Self awareness* merupakan suatu perjalanan untuk menemukan jati diri seseorang dan untuk melakukan perubahan yang luar biasa. Membangun *self awareness* membutuhkan suatu keberanian untuk mengenali diri sendiri sesungguhnya, mengenali segala kelemahan dan kelebihan serta menyadari segala pikiran dan perasaan (Rini & Sajekti, 2024). Setelah seorang pimpinan memiliki *self awareness* yang baik, mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya, lalu seorang pimpinan baru akan memiliki *situational awareness* (kesadaran situasi).

Situational awareness atau kesadaran situasional adalah persepsi unsur-unsur lingkungan dalam volume waktu dan ruang, pemahaman maknanya, dan proyeksi statusnya dalam waktu dekat (Endsley, 1995). Kesadaran situasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Sesuai uraian tersebut bahwa dimulai dari adanya *self awareness* seorang pimpinan lalu akan timbul *situational awareness* sehingga akan menjadi *awareness management*. Hal tersebut dikaitkan dengan kemampuan yang memungkinkan para pimpinan organisasi untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan mendiagnosis situasi secara tepat waktu dan merumuskan masalah dengan benar. Ketika masalah diselesaikan organisasi tidak terselesaikan dapat berdampak kepada karyawannya.

Turnover intention terjadi karena terdapat masalah di organisasi yang tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu penelitian ini mengambil variabel *situational awareness*.

Beberapa faktor keberhasilan organisasi pelayanan Kesehatan termasuk rumah sakit saat ini terletak pada kesadaran manajemen pimpinan, membangun komitmen, terutama kepuasan karyawan sebagai pelanggan internal (Endsley & Garland, 2000). Seberapa baik para eksekutif dan semua karyawan pada semua lapisan menekankan pentingnya patient retention, seberapa baik praktek mendengarkan pelanggan dan meningkatkan kepuasannya. Seberapa baik komitmen pada pelayanan pelanggan yang diterjemahkan kedalam aksi, proses dan berbagai catatan kinerja yang mudah dimengerti serta seberapa serius kepemimpinan melihat semua karyawan sebagai investasi yang bernilai dan bukan beban bagi organisasi (Meyer & Allen, 1991). Kolaborasi yang baik antara pimpinan rumah sakit dengan staf akan menghasilkan kinerja yang sangat baik sehingga akan membuat rumah sakit tersebut dapat bertahan di zaman yang penuh persaingan.

Data dari Badan Pusat Statistika tahun 2021 jumlah rumah sakit di Indonesia saat ini adalah 2.959 rumah sakit. Pada tahun 2022 jumlah rumah sakit di Indonesia mengalami peningkatan menjadi 3.112 rumah sakit. Menurut data BPS di kabupaten Bekasi jumlah RS tahun 2021 sebanyak 51 rumah sakit dimana jumlah ini cukup banyak untuk berada di kabupaten Bekasi. Sedangkan untuk rumah sakit kota Bekasi sebanyak 41 RS tahun 2022. Melihat fenomena ini, tentu terjadi persaingan antar rumah sakit di kota dan kabupaten Bekasi, dimana sumber daya manusia yang berkompeten bisa saja mencari yang lebih baik lagi dari organisasi rumah sakit tempat kerja sekarang.

RS Annisa adalah rumah sakit kelas C dengan 176 tempat tidur, dan jumlah karyawan sebanyak 443 karyawan pada tahun 2023. Menurut data jumlah karyawan pada awal tahun dan akhir tahun 2022 dan 2023 di RS Annisa, prosentase turnover karyawan dari tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami peningkatan dari 14,95% menjadi 16,64 %. Nilai turnover ini dikatakan cukup tinggi serta mengalami peningkatan persentase. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Gillies (1994) bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun, dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10%. Sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh RS Annisa bahwa nilai *turnover* dikatakan normal apabila dibawah 10% nilainya. Oleh karena itu peneliti hendak meneliti tentang *turnover intention* pada RS Annisa Cikarang.

Permasalahan yang sering dilaporkan adalah sulitnya mencari pengganti apabila ada karyawan yang berhalangan hadir, hal ini menunjukkan *work engagement* karyawan yang kurang. Selain itu dari ulasan google kerap didapati adanya keluhan karyawan yang kurang ramah atau tidak sabar menghadapi pasien ataupun keluarganya. Hal itu menggambarkan karyawan seolah tidak peduli dengan citra nama baik organisasi tempat karyawan bekerja, menunjukkan *organizational commitment* karyawan yang kurang.

Hasil studi pendahuluan pada 10 karyawan tetap di RS Annisa pada bulan Mei 2024 terkait *turnover intention* di mana hasilnya cukup tinggi, yaitu sebanyak 50% berkeinginan untuk meninggalkan organisasi. Untuk hasil *situational awareness* atasan atau pimpinan dimana hasilnya sedang sebanyak 40% karyawan merasa management kurang komprehensif. Untuk hasil *work engagement* termasuk sedang yaitu sebesar 42% untuk dimensi *vigor* (kekuatan) yaitu karyawan kurang semangat dalam pekerjaannya. Untuk hasil *organizational commitment* yang rendah sebesar 46% dengan dimensi karyawan kurang peduli terhadap organisasinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *situational awareness* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel *intervening* karyawan RS Annisa”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *cross sectional* atau dilakukan dalam satu kurun waktu untuk melihat hubungan kausalitas dengan mengkaji dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau dikenal dengan istilah explanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan RS Annisa yang sudah berstatus karyawan tetap berjumlah 292 orang berdasarkan data HRD RS Annisa per Desember 2023 termasuk perawat, analis laboratorium, farmasi, kasir. Dengan menggunakan rumus slovin dengan taraf signifikansi sebesar 5% didapatkan jumlah sampel sebanyak 169 orang. Metode analisis data berupa PLS SEM.

Turnover intention diukur melalui dimensi pikiran berhenti, keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan. Komitmen organisasi diukur melalui dimensi tanggung jawab, merasa bersalah, loyal, peduli, kemanusiaan, menyatu. *Work engagement* diukur melalui dimensi *vigor, dedication, absorption*. *Situational awareness* diukur melalui dimensi *perception, comprehension, projection*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Responden berusia 17 sampai 26 tahun sebanyak 28 orang (16.57%), usia 27 sampai 36 tahun sebanyak 97 orang (57.4%), berusia 37 sampai 46 tahun sebanyak 20 orang (11.83%), berusia 47 tahun ke atas sebanyak 24 orang (14.2%). Responden dengan lama kerja 2 sampai 4 tahun sebanyak 30 orang (17.75%), lama kerja 4 sampai 6 tahun sebanyak 47 orang (27.82%), lama kerja 6 sampai 8 tahun sebanyak 43 orang (25.44%), lama kerja > 8 tahun sebanyak 49 orang (28.99%). Responden dengan pendidikan akhir SMA/ sederajat sebanyak 32 orang (18.94%), lulusan diploma sebanyak 70 orang (41.42%), lulusan sarjana sebanyak 67 orang (39.64%). Responden yang berasal dari unit kerja bidan atau perawat sebanyak 83 orang (49.11%), laboratorium sebanyak 12 orang (7.1%), bagian administrasi sebanyak 10 orang (5.92%), farmasi 18 orang (10.65%), rekam medis 5 orang (2.96%), radiologi 10 orang (5.92%), kantor 9 orang (5.33%), fisioterapi 11 orang (6.5%), non medis sebanyak 11 orang (6.5%).

Outer Model

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	OC		OC		WE		WE		SA		TI	
OC1	0.676	OC10	0.695	WE1	0.765	WE10	0.734	SA1	0.811	TI1	0.784	
OC2	0.749	OC11	0.826	WE2	0.673	WE11	0.693	SA2	0.819	TI2	0.758	
OC3	0.616	OC12	0.663	WE3	0.622	WE12	0.735	SA3	0.700	TI3	0.754	
OC4	0.742	OC13	0.669	WE4	0.786	WE13	0.697	SA4	0.735	TI4	0.758	
OC5	0.696	OC14	0.803	WE5	0.715	WE14	0.670	SA5	0.780	TI5	0.767	
OC6	0.746	OC15	0.648	WE6	0.703	WE15	0.702	SA6	0.679	TI6	0.718	
OC7	0.713	OC16	0.687	WE7	0.740			SA7	0.801	TI7	0.794	
OC8	0.792	OC17	0.589	WE8	0.746			SA8	0.809			
OC9	0.737	OC18	0.655	WE9	0.611			SA9	0.816			

Berdasarkan nilai diatas maka variabel *turnover intention* memiliki nilai outer loading antara 0,718 sampai 0,794. *Organizational commitment* memiliki outer loading antara 0,589 sampai 0,826. *Work engagement* memiliki outer loading antara 0,622 sampai 0,786. *Situational awareness* memiliki nilai outer loading antara 0,679 sampai 0,819. Pada jumlah respondel 150 sampel keatas maka nilai outer loading 0,45 masih dapat diterima dan dinyatakan valid (Hair et al., 2019).

Berdasarkan hasil estimasi model SEM pada Tabel 1 seluruh variabel yang tersisa dalam model valid dalam mengukurnya sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap uji AVE. Nilai loading faktor dan AVE model lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	AVE
SA	0.599
WE	0.505
OC	0.502
TI	0.581

Nilai muatan faktor pada responden menggunakan nilai minimum 0,5. Hasil penilaian terhadap nilai *loading factor* maupun AVE masing-masing konstruk pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah valid dan memiliki AVE > 0,5 yang berarti bahwa dari sisi nilai *loading factor* dan AVE, seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang dipersyaratkan.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	SA	OC	TI	WE
SA				
OC	0.458			
TI	0.589	0.865		
WE	0.503	0.664	0.826	

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada Tabel di atas, nilai HTMT antar konstruk tidak ada yang melebihi 0,9 yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam model PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang disyaratkan. Berdasarkan hasil ketiga metode pengujian validitas deskriminan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang dipersyaratkan. Pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas komposit.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Composite Reliability
SA	0.917	0.930
OC	0.941	0.947
TI	0.880	0.907
WE	0.930	0.938

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *Cronbachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* seluruh konstruk melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan. Berdasarkan keseluruhan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tahap pengujian *outer model*, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel dalam mengukur konstaraknya sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu pengujian *inner model*.

Inner Model

Chin (1998) dinyatakan bahwa nilai R Square > 0,67 menunjukkan model PLS kuat dalam memprediksi endogen, R Square 0,33 – 0,67 menunjukkan model PLS pada kategori cukup kuat (moderate) dan R Square 0,19 – 0,33 menunjukkan bahwa model PLS lemah dalam memprediksi endogen. Hasil analisis pada tabel berikut menunjukkan R square *organizational commitment* sebesar 0,426 (sedang) dan R square *turnover intention* sebesar 0,756 (kuat).

Q Square menunjukkan *predictive relevance* model, dimana nilai Q Square sebesar 0,02 – 0,15 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* kecil, Q Square sebesar 0,15 – 0,35 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* sedang dan Q square > 0,35 menunjukkan *predictive relevance* model yang besar (Chin, 1998). Hasil analisis pada

Tabel di bawah ini menunjukkan Q Square *organizational commitment* sebesar 0.207 (sedang) dan Q Square *turnover intention* sebesar 0.434 (kuat).

SRMR adalah Standardized Root mean square residual, selain dinilai dari nilai R square dan Q Square, *goodness of fit model* juga dilihat dari nilai SRMR *estimated model*, model dinyatakan *perfect fit* jika SRMR *estimated model* <0,08 dan model dinyatakan *fit* jika nilai SRMR *estimated model* antara 0,08 – 0,10. Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan nilai SRMR *estimated model* sebesar 0,095 sehingga berada pada kategori *fit*.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistic	P Value
SA --> OC	0.199	2.436	0.015
WE --> OC	0.531	7.449	0.000
SA --> TI	-0.150	3.210	0.000
WE --> TI	-0.360	5.877	0.000
OC --> TI	-0.503	7.568	0.000
SA --> OC --> TI	-0.100	2.307	0.021
WE --> OC --> TI	-0.267	5.620	0.000

Pengaruh *Situational Awareness Terhadap Organizational Commitment*

Hasil penelitian ini menunjukkan pada uji pengaruh *situational awareness* terhadap sikap *organizational commtiment* didapatkan *situational awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, ditunjukan dengan nilai koefisien 0,199; p value sebesar 0,015 < 0,05; T statistik 2,436 \geq 1,96. Hal ini berarti besarnya *situational awareness* menentukan besarnya *organizational commitment*. Semakin baik budaya kesadaran yang dimiliki oleh manajemen terhadap lingkungan sekitarnya maka semakin meningkat komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Hubungan variabel tersebut telah dianalisa sebelumnya oleh (Tamunosiki-Amadi & Okolai, 2019) yang menyatakan *situational awareness* mampu meningkatkan *organizational commitment*. Juga pada penelitian (Rini & Sajekti, 2024) yang menyatakan bahwa *situsional awareness* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *situational awareness*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi komprehensif dengan indikator pimpinan selalu menanyakan kendala yang dihadapi karyawannya, yaitu bernilai 123.5. Indeks terendah terdapat pada dimensi persepsi dengan indikator pimpinan selalu memahami kebutuhan kayawannya, yaitu bernilai 113.5. Hal ini berarti bahwa *situational awareness* jajaran pimpinan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti mengevaluasi cara memimpin bawahannya, mengutamakan diskusi dalam menyelesaikan suatu masalah, dan terus meningkatkan rasa kekeluargaan serta senantiasa menjaga perilaku agar menjadi panutan bagi bawahannya.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *organizational commitment*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi merasa bersalah, dengan indikator merasa bersalah bila mengeluh tentang pekerjaan kepada orang lain, yaitu bernilai 123.00. indeks terendah terdapat pada dimensi bertanggung jawab, dengan indikator tidak akan meninggalkan organisasi karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang didalamnya yaitu bernilai 112.75. Hal ini berarti bahwa *organizational commitment* karyawan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti mengevaluasi *takehome pay*, dan pemberian bonus, membimbing dengan sabar seluruh karyawan, serta slalu memberikan motivasi dan semangat agar bisa merasa selalu menjadi bagian dari organisasi.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Organizational Commitment*

Hasil penelitian ini menunjukkan *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.531; p value sebesar $0,000 \geq 0,05$; T statistik $7,449 \geq 1,96$. Hal ini berarti tinggi rendahnya *work engagement* berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *organizational commitment*. Semakin terikat petugas dengan pekerjaannya maka semakin berkomitmen terhadap organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. *Work engagement* adalah sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). *Organizational commitment* adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis et al., 2017).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *work engagement* berdampak positif bagi *organizational commitment* karyawan (Abu-Shamaa et al., 2015). Juga pada penelitian didapatkan hasil korelasi yang kuat antara *work engagement* dan *organizational commitment* (Ahuja & Gupta, 2019). Keterikatan karyawan pada pekerjaannya akan membuat karyawan lebih memiliki komitmen organisasi yang sifatnya afektif (Muchtadin & Sundry, 2023).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *work engagement*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi *vigor* dengan indikator bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya, yaitu bernilai 123.25. Indeks terendah terdapat pada dimensi *absorption* dengan indikator merasa ketika bekerja waktu terasa berlalu cepat yaitu bernilai 111.75. Hal ini berarti *work engagement* karyawan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti tidak membawa masalah rumahtangga ke tempat kerja, lebih fokus dan semangat dalam bekerja, serta selalu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *organizational commitment*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi merasa bersalah, dengan indikator merasa bersalah bila mengeluh tentang pekerjaan kepada orang lain, yaitu bernilai 123.00. Indeks terendah terdapat pada dimensi bertanggung jawab, dengan indikator tidak akan meninggalkan organisasi karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang didalamnya yaitu bernilai 112.75. Hal ini berarti bahwa *organizational commitment* karyawan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti mengevaluasi *takehome pay*, dan pemberian bonus, membimbing dengan sabar seluruh karyawan, serta selalu memberikan motivasi dan semangat agar bisa merasa selalu menjadi bagian dari organisasi.

Pengaruh *Situational Awareness* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan *situational awareness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan nilai koefisien -0.150; p value $0,000 < 0,05$; T statistik $3,210 \geq 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa tingginya *situational awareness* menjadi penyebab rendahnya *turnover intention*. Semakin tinggi *situational awareness* maka semakin rendah *turnover intention*, demikian sebaliknya semakin rendah *situational awareness* maka semakin tinggi *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *situational awareness* berdampak terhadap situasional respon yang kemudian menentukan tingkat *turnover intention* (Rahim et al., 2015). Hilangnya kesadaran situasional dapat mengakibatkan kompromi serius terhadap keselamatan pasien jika tidak dikenali oleh individu atau tim klinis (Green et al., 2017). Kesadaran ditemukan berhubungan secara signifikan dengan niat pergantian karyawan (Li et al., 2019).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *situational awareness*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi komprehensif dengan indikator pimpinan selalu menanyakan kendala yang dihadapi karyawannya, yaitu bernilai 123.5. Indeks terendah terdapat pada dimensi persepsi dengan indikator pimpinan selalu memahami kebutuhan karyawannya, yaitu bernilai 113.5. Hal ini berarti bahwa *situational awareness* jajaran pimpinan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti mengevaluasi cara memimpin bawahannya, mengutamakan diskusi dalam menyelesaikan suatu masalah, dan terus meningkatkan rasa kekeluargaan serta senantiasa menjaga perilaku agar menjadi panutan bagi bawahannya.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *turnover intention*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dengan indikator sering melihat-lihat informasi lowongan pekerjaan yaitu bernilai 96.00. Sedangkan indeks perolehan terendah terdapat pada dimensi keinginan untuk meninggalkan organisasi, dengan indikator memiliki tekad mengundurkan diri yaitu bernilai 90.00. Hal ini berarti bahwa *turnover intention* karyawan RS Annisa Cikarang belum begitu baik dan perlu perbaikan, seperti pendekatan persuasif kepada karyawan, mendengarkan saran-saran, dan masukan dari para karyawan.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai koefisien -0.360 ; p value $0,000 < 0,05$; T statistik $5,877 \geq 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa tingginya *work engagement* menjadi penyebab rendahnya *turnover intention*. Semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *turnover intention* dan semakin rendah *work engagement* maka akan semakin tinggi *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya banyak menemukan bahwa *work engagement* menentukan tingkat *turnover intention* seorang karyawan. *Work engagement* terhubung secara negatif dengan *turnover intention* karyawan (Memon et al., 2016). Keterikatan kerja berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif dan negatif dengan niat berhenti (Agarwal et al., 2012). Semakin karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya maka akan semakin rendah niatnya untuk keluar dari pekerjaan atau berganti pekerjaan (Muchtadin, 2022).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *work engagement*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi *vigor* dengan indikator bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya, yaitu bernilai 123.25. Indeks terendah terdapat pada dimensi absorption dengan indikator merasa ketika bekerja waktu terasa berlalu cepat yaitu bernilai 111.75. Hal ini berarti *work engagement* karyawan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti tidak membawa masalah rumahtangga ke tempat kerja, lebih fokus dan semangat dalam bekerja, serta selalu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *turnover intention*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dengan indikator sering melihat-lihat informasi lowongan pekerjaan yaitu bernilai 96.00. Sedangkan indeks perolehan terendah terdapat pada dimensi keinginan untuk meninggalkan organisasi, dengan indikator memiliki tekad mengundurkan diri yaitu bernilai 90.00. Hal ini berarti bahwa *turnover intention* karyawan RS Annisa Cikarang belum begitu baik dan perlu perbaikan, seperti pendekatan persuasif kepada karyawan, mendengarkan saran-saran, dan masukan dari para karyawan.

Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai koefisien -0.503 p value $0,000 < 0,05$; T statistik $7,568 \geq 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa tingginya *organizational commitment* menjadi penyebab rendahnya *turnover intention*, begitupun sebaliknya, rendahnya *organizational commitment* menjadi penyebab tingginya *turnover intention*, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif di tingkat sedang antara *organizational commitment* dan niat berpindah karyawan. Studi ini juga menegaskan (Guzeller & Celiker, 2020) hubungan terbalik yang kuat antara komitmen organisasi dan niat berpindah (Rawashdeh & Tamimi, 2020).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *organizational commitment*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi merasa bersalah, dengan indikator merasa bersalah bila mengeluh tentang pekerjaan kepada orang lain, yaitu bernilai 123.00. Indeks terendah terdapat pada dimensi bertanggung jawab, dengan indikator tidak akan meninggalkan organisasi karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang didalamnya yaitu bernilai 112.75. Hal ini berarti bahwa *organizational commitment* karyawan RS Annisa Cikarang masih perlu perbaikan, seperti mengevaluasi *takehome pay*, dan pemberian bonus, membimbing dengan sabar seluruh karyawan, serta selalu memberikan motivasi dan semangat agar bisa merasa selalu menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks pada masing-masing indikator pengukur variabel *turnover intention*, semua indikator pengukur dengan kategori sedang. Indeks tertinggi terdapat pada dimensi keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dengan indikator sering melihat-lihat informasi lowongan pekerjaan yaitu bernilai 96.00. Sedangkan indeks perolehan terendah terdapat pada dimensi keinginan untuk meninggalkan organisasi, dengan indikator memiliki tekad mengundurkan diri yaitu bernilai 90.00. Hal ini berarti bahwa *turnover intention* karyawan RS Annisa Cikarang belum begitu baik dan perlu perbaikan, seperti pendekatan persuasif kepada karyawan, mendengarkan saran-saran, dan masukan dari para karyawan.

Pengaruh *Situational Awareness* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*

Organizational commitment dapat menjadi *intervening* pengaruh *situational awareness* terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan p value $0,021 < 0,05$. Semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka dampak yang diberikan oleh kesadaran akan situasi di tempat kerja akan semakin memperkecil keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah kerja.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*

Organizational commitment dapat menjadi *intervening* pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*, ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$. Semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka dampak yang diberikan oleh keterikatan karyawan pada pekerjaannya akan semakin memperkecil keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *situational awareness*, *work engagement*, dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. *Situational*

awareness dan *work engagement* masing-masing berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. *Situational awareness*, *work engagement*, dan *organizational commitment* masing-masing berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Organizational commitment* mampu memediasi pengaruh *situational awareness* dan *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Dalam rangka menurunkan tingginya *turnover intention* diperlukan komunikasi secara efektif, memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan capaian targetnya, memberikan semangat dan motivasi saat memberikan tugas dan tidak menjadikannya beban.

Penelitian selanjutnya dapat menambah populasi pada karyawan rumah sakit di wilayah Cikarang. Penelitian selanjutnya dapat menerapkan faktor lain seperti kepuasan kerja dan stres kerja dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan di rumah sakit. Diharapkan adanya penelitian lanjutan mengenai *turnover intention* secara khusus di bagian pekerjaan yang memiliki beban kerja tinggi, seperti perawat ruang rawat inap. Dilakukan edukasi mengenai pengisian kuesioner yang benar terlebih dahulu kepada responden sebelum responden menjawab kuesioner. Diharapkan penelitian selanjutnya dilakukan dengan menambahkan sesi wawancara kepada responden.

REFERENSI

- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4).
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208–230.
- Ahuja, S., & Gupta, S. (2019). Organizational commitment and work engagement as a facilitator for sustaining higher education professionals. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(6), 1846–1851.
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 12, 1–12.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. In *MIS quarterly* (pp. vii–xvi). JSTOR.
- Chmielewska, M., Stokwizewski, J., Filip, J., & Hermanowski, T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*, 20(1), 701. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331–358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: a preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17, 1–7.
- Endsley, M. R. (1995). Toward a theory of situation awareness in dynamic systems. *Human Factors*, 37(1), 32–64.
- Endsley, M. R., & Garland, D. J. (2000). Theoretical underpinnings of situation awareness: A critical review. *Situation Awareness Analysis and Measurement*, 1(1), 3–21.
- Gillies, D. A. (1994). *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*, Edisi ke Tiga. Terjemahan, Philadelphia: WB Saunder Company.
- Green, B., Parry, D., Oepen, R. S., Plint, S., Dale, T., & Brennan, P. A. (2017). Situational awareness—what it means for clinicians, its recognition and importance in patient safety. *Oral Diseases*, 23(6), 721–725.

- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage. <https://books.google.co.id/books?id=0R9ZswEACAAJ>
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 110–115.
- Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172–181.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20, 1–11.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology*, 8, 1–11.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Muchtadin, M. (2022). Relationship between Work Engagement and Turnover Intention for Millennial Generation Workers in Jabodetabek. *Journal of Theory and Applied Psychology*, 13(3), 377–391.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Work Engagement dan Work-life balance terhadap Komitmen Afektif dimoderasi Dukungan Rekan Kerja Karyawan Bakti Timah Medika. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(2), 149–161.
- Nichols, H. M., Swanberg, J. E., & Bright, C. L. (2016). How does supervisor support influence turnover intent among frontline hospital workers? The mediating role of affective commitment. *The Health Care Manager*, 35(3), 266–279.
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1996). The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8.
- Rahim, M. A., Civelek, I., & Liang, F. H. (2015). A model of department chairs' social intelligence and faculty members' turnover intention. *Intelligence*, 53, 65–71.
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191–207.
- Rini, T., & Sajekti, T. (2024). Implementatitons of Responsive Culture Towards Capability Maturity Model Level At Public Health Centers In Jakarta, Indonesia. 21(5). <https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.11392858>
- Sari, S. Y., Aima, H., & Zefriyenni, Z. (2024). Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan (H. Aima (ed.)). CV. Gita Lentera.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.

Tamunosiki-Amadi, J. O., & Okolai, D. G. (2019). Situational awareness and employee commitment in the health sector of Bayelsa state. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(8), 1–11