



JNPH

Volume 13 No. 1 (April 2025)

© The Author(s) 2025

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL AFFECTIVE COMMITMEN TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK INTERFERENCE WITH PERSONAL LIFE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSIA VIOLA BEKASI

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL AFFECTIVE COMMITMENT LEADERSHIP STYLE ON TURNOVER INTENTION WITH WORK INTERFERENCE WITH PERSONAL LIFE AS AN INTERVENING VARIABLE AT VIOLA BEKASI MEDICAL HOSPITAL

MUH HASAN, ANDRI, INTAN SILVIANA MUSTIKAWATI
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT,
UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA, INDONESIA
Email: iriantohelena@gmail.com

ABSTRAK

Data HRD Rumah Sakit menunjukkan peningkatan turnover karyawan medis di RSIA Viola Bekasi. Dari 2019 hingga 2022, turnover meningkat dari 13% menjadi 25%. Studi pendahuluan terhadap 10 karyawan pada Januari 2024 menunjukkan turnover intention tinggi (60%), work interference with personal life sedang (50%), gaya kepemimpinan transformasional rendah (20%), dan affective commitment rendah (30%). Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, affective commitment, dan work interference with personal life terhadap turnover intention dengan pendekatan kuantitatif. Sampel terdiri dari 51 perawat pelaksana, dan data dianalisis menggunakan Path Analysis dalam SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan affective commitment tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui work interference with personal life sebagai variabel intervening. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Affective commitment juga berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Gaya kepemimpinan transformasional serta affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life. Work interference with personal life berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Affective Commitment, Turnover Intention, Work Interference With Personal Life

ABSTRACT

HRD data from the hospital indicates an increasing trend in medical staff turnover at RSIA Viola Bekasi. From 2019 to 2022, turnover rose from 13% to 25%. A preliminary study of 10 employees in January 2024 found a high turnover intention (60%), moderate work interference with personal life (50%), low transformational leadership (20%), and low affective commitment (30%). Turnover intention refers to an employee's desire to leave their current workplace. This study examines the influence of transformational leadership, affective commitment, and work interference with personal life on turnover intention using a quantitative approach. The sample consists of 51 nurses, with data analyzed using Path Analysis in SPSS 26. The results show that transformational leadership and affective commitment do not significantly affect turnover intention through work interference with personal life as an intervening variable. Transformational leadership has a negatif but insignificant effect on turnover intention. Affective commitment also has a negatif but insignificant effect. Transformational leadership and affective commitment have a positive and significant effect on work interference with personal life. Work interference with personal life has a negatif but insignificant effect on turnover intention.

Keyword: Transformational Leadership Style, Affective Commitment, Turnover Intention, Work Interference With Personal Life

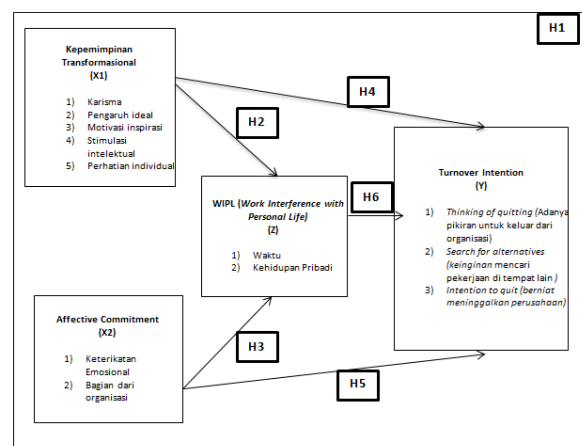
PENDAHULUAN

Data HRD RSIA Viola Bekasi menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan turnover karyawan medis dan non medis di RSIA Viola. Dari data tahun 2019 – 2022 persentasi kenaikan turnover terus terjadi. Pada tahun 2019 turnover diangka 13%, tahun 2020 diangka 17%, tahun 2021 diangka 21%, dan pada tahun 2022 mencapai angka 25%. Tet & Mayer (1993) mengemukakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih.

Hasil studi pendahuluan terhadap 10 karyawan tetap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Viola pada bulan Januari 2024 didapatkan hasil Turnover intention tinggi sebesar 60% karyawan dengan pikiran untuk keluar dari perusahaan, kadang-kadang berpikir dan berniat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Untuk hasil work interference with personal life, sedang, yaitu 50%, karyawan dengan kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaannya dimana beban pekerjaan menjadikannya sulit untuk menjalani kehidupan pribadinya. Untuk hasil gaya kepemimpinan transformasional,

rendah, yaitu 20%, dengan dimensi motivasi inspirasi dimana pimpinan RS tidak melakukan komunikasi efektif dengan para karyawannya. Untuk hasil affective commitment, rendah, yaitu 30%, dengan dimensi keterikatan emosional yaitu karyawan tidak memiliki komitmen emosional terhadap perusahaan.

Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sesuai dengan masalah penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis

penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan affective commitment terhadap turnover intention dengan work interference with personal life sebagai variabel intervening.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan work interference with personal life.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara affective commitment dengan work interference with personal life.

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan turnover intention.

H5: Terdapat pengaruh signifikan antara affective commitment dengan turnover intention.

H6: Terdapat pengaruh signifikan antara work interference with personal life dengan turnover intention.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yang artinya penelitian yang pengambilan datanya dilakukan hanya sekali saja. Apabila dilihat dari tujuannya, penelitian ini bersifat penelitian korelasional yang menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data di lapangan.

Pada penelitian ini subjek atau responden adalah tenaga kesehatan perawat, bidan, dan farmasi RSIA Viola Bekasi dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang.

Jawaban untuk kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, affective commitment, turnover intention dan work interference with personal life menggunakan skala interval (Likert dengan skor 1 sampai dengan 4).

Pada pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS 26 di mana setiap pernyataan akan diuji tingkat validitasnya. Metode pengujian validitas

dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson's Product Moment dengan kriteria jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada $\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan dikatakan valid. Sedangkan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada $\alpha = 0,05$) maka butir pernyataan dikatakan tidak valid. Berdasarkan tabel R, nilai $r \text{ tabel}$ untuk sampel uji coba sebanyak 30 responden ($\alpha = 5\%$) adalah 0,361, oleh karenanya dalam pengujian ini, item pertanyaan dinyatakan valid jika $r \text{ hitung}$ signifikan dan nilainya melebihi 0,361. Untuk uji reliabilitas yang digunakan adalah uji reliabilitas Cronbachs Alpha dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbachs alpha $> 0,7$.

Penelitian ini secara spesifik ingin menguji hipotesis dari hubungan yang diintervening yang dikenal sebagai analisis jalur (path analysis). Dalam menguji model mediasi yang sederhana maka akan digunakan perangkat analisis jenis regresi. Adapun analisis regresi yang digunakan berdasarkan model penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat. Penggunaan metode analisis regresi berganda memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji R atau koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). R^2 menunjukkan seberapa besar sumbangan X (pengaruh X) terhadap Y. Setelah memahami tentang analisis regresi, penelitian ini akan dilanjutkan dengan Uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing (individual) variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan affective commitment terhadap variabel dependen (turnover intention) dan variabel intervening (work interference personal life). Pengambilan keputusannya adalah jika taraf signifikansi $\leq$

0,05 maka variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika taraf signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial (individual) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention dengan Work Interference with Personal Life Sebagai Variabel Intervening di RS Ibu dan Anak Viola Bekasi” yang telah dilakukan pada bulan Maret 2024 dengan menggunakan kuisioner yang telah disebar melalui google form kepada 51 responden tenaga kesehatan (perawat, bidan, dan farmasi) berdasarkan kriteria inklusi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan affective commitment tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan work interference with personal life sebagai variable intervening (koef Regresi Pengaruh Langsung $>$ Intervening $\cdot X_1=0,369>0,012$ dan $X_2=0,405>0,025^*$). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention (Koef Beta= - 0,222 dan Sig = 0,083). Affective commitment berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention (Koef Beta= -0,456 dan Sig=0,100). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life (Koef Beta =0,369 dan Sig =0,003). Affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life (Koef Beta =0,405 dan Sig = 0,003). Work interference with personal life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention (Koef Beta= -0,054 dan Sig =0,689).

Karakteristik Responden

Hasil analisis deskriptif responden pada

tabel 1 menurut jenis kelamin sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 100%, selanjutnya menurut usia sebagian besar karyawan berusia 21-30 tahun sebesar 64,7%, selanjutnya menurut pendidikan sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir D3 kebidanan sebesar 41,1%, selanjutnya menurut lama bekerja sebagian besar karyawan yang bekerja lamanya 1-5 tahun sebesar 82,4%.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0
	Perempuan	51	100%
Usia (tahun)	< 20 tahun	1	2%
	21 – 30 tahun	33	64,7%
	31- 40 tahun	14	27,5%
	41 – 50 tahun	3	5,8%
Pendidikan	D3 Kebidanan	21	41,1%
	D3	15	29,4%
	Keperawatan		
	S1 Apoteker	1	2%
	S1 Farmasi	6	11,7%
	S1	3	5,9%
	Keperawatan		
	S1 Nurse	4	7,8%
	S2	1	2%
Lama Bekerja (tahun)	Keperawatan		
	1 – 5 tahun	42	82,4%
	5 – 10 tahun	7	13,7%
	10 – 15 tahun	2	3,9%

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel R, nilai r tabel untuk sampel uji coba sebanyak 31 responden ($\alpha = 5\%$) adalah 0,355. Oleh karenanya dalam pengujian ini, item pernyataan dinyatakan valid jika r hitung signifikan dan nilainya melebihi 0,355.

Hasil analisis uji validitas 4 variabel penelitian item kuisioner adalah untuk variabel turnover intention dengan total 6 item instrumen dinyatakan valid, affective commitment total 6 item pernyataan, ada 1 item dinyatakan tidak valid, dan 5 item dinyatakan valid, work interference with personal life dengan 7 item didapatkan 1 item

instrumen dinyatakan tidak valid, dan 6 item instrumen valid, dan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan total 18 item pernyataan dan semua dinyatakan valid. Untuk item kuisioner yang tidak valid sudah dihapus dan terdapat pada nomor lain.

Uji Reliabilitas

Perhitungan menggunakan rumus Cronbach's Alpha diterima, apabila perhitungan r hitung $>$ r tabel 5%. Data distribusi nilai r tabel dengan nilai $N = 31$ adalah 0,355. Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas semua variabel penelitian dinyatakan reliable karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini didapatkan hasil nilai sig 0,06. Artinya hasil nilai sig 0,06 $>$ 0,05 dimana data berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Shapiro Wilk

Shapiro-wilk		
Df	Hasil Sig	Nilai Normal
51	0,06	$>$ 0,05

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi tinggi atau sempurna antar variable independen. Dari hasil uji statistik multikolinieritas pada penelitian ini didapatkan nilai Tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variable penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser dengan SPSS didapatkan hasil nilai sig X1, X2, dan Z yaitu Sig 1,00. Artinya jika

nilai sig $>$ 0,05 tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		
Variabel	Coefficient Beta	Sig
GKT (X1)	0,000	1,000
AC (X2)	0,000	1,000
WIPL (Z)	0,000	1,000

Uji T (Pengaruh Langsung)

Uji T menurut Sugiyanto (2021) digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji T (Pengaruh Langsung)

Path	Standar Koefisien Beta	Hasil Sig	Normal Nilai Sig
X1 ke Y	- 0,222	0,083	$<$ 0,05
X2 ke Y	- 0,456	0,100	$<$ 0,05
X1 ke Z	0,369	0,003	$<$ 0,05
X2 ke Z	0,405	0,003	$<$ 0,05
Z ke Y	- 0,054	0,689	$<$ 0,05

Pengaruh langsung biasa disebut direct effect merupakan pengaruh variable eksogen secara langsung terhadap variable endogen tanpa melalui variable lain (intervening).

Pengaruh X1 terhadap Y didapatkan hasil standar koefisien Beta -0,222 artinya negatif tidak berpengaruh untuk X1 terhadap Y, dan hasil uji didapatkan nilai sig 0,083 $>$ 0,05 artinya tidak signifikan. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention artinya gaya kepemimpinan tidak punya pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh X2 terhadap Y didapatkan hasil standar koefisien Beta -0456 artinya negatif tidak berpengaruh untuk X1 terhadap Y, dan hasil uji didapatkan nilai sig 0,1 $>$ 0,05 artinya tidak signifikan. Dengan demikian

bahwa affective commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention artinya affective commitment tidak punya pengaruh terhadap turnover intention.

Pengaruh X1 terhadap Z didapatkan hasil standar koefisien Beta 0,369 artinya positif berpengaruh untuk X1 terhadap Z, dan hasil uji didapatkan nilai sig $0,003 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life.

Pengaruh X2 terhadap Z didapatkan hasil standar koefisien Beta 0,405 artinya positif berpengaruh untuk X2 terhadap Z, dan hasil uji didapatkan nilai sig $0,003 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian bahwa affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life.

Pengaruh Z terhadap Y, didapatkan hasil standar koefisien Beta -0,054 artinya negatif tidak berpengaruh untuk Y terhadap Z, dan hasil uji didapatkan nilai sig $0,689 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Dengan demikian bahwa Work interference with personal life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Artinya bahwa Work Interference with personal life tidak mempengaruhi kejadian turnover intention.

Uji Intervening (Pengaruh Tidak Langsung / Mediasi)

Pengaruh tidak langsung biasa disebut indirect effect. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut sebagai variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen.

Tabel 6. Uji Intervening

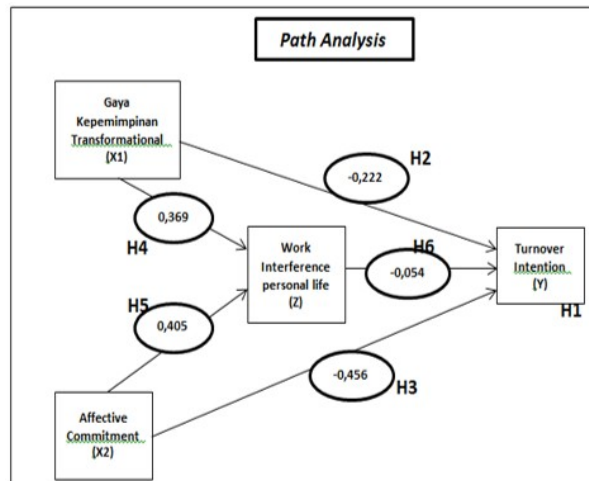
Path	Pengaruh Intervening	Signifikansi	Hasil
Langsung	g		
X1 melalui Z terhadap Y	0,369	-0,222X- 0,054 = 0,012	Nilai langsung > Nilai intervening Tidak berpengaruh signifikan
X2 melalui Z terhadap Y	0,405	0,456X- 0,054 = 0,025	Nilai langsung > Nilai intervening Tidak berpengaruh signifikan

Hasil dari analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variable yang berbentuk sebab akibat. Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y didapatkan hasil bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yang artinya pengaruh tidak langsung sebesar 0,012 dan ini lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,369, artinya secara tidak langsung X1 melalui Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y didapatkan hasil bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yang artinya pengaruh tidak langsung sebesar 0,025 dan ini lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,405, artinya secara tidak langsung X1 melalui Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian ini berdasarkan pada Analisis Jalur (Path Analysis). Berikut adalah rangkuman hasil Analisis Jalur pada penelitian



Gambar 2. Analysis Path Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis analisis jalur (Path Analysis) pada gambar 2 di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Regresi	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Affective Commitment tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention terhadap Work interference with personal life dengan variabel intervening	Pengaruh Langsung > $X1 = 0,369$ > $-0,012$ $X2 = -0,405$ > $0,025$	Ditolak
2	Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover intention	Koef Beta = $-0,222$ dan Sig = $0,083$	Ditolak
3	Affective Commitment berpengaruh negatif	Koef Beta = $-0,456$ dan Sig =	Ditolak

	dan tidak signifikan terhadap Turnover intention	$0,100$	
4	Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work interference with personal life	Koef Beta = $0,369$ dan Sig = $0,003$	Diterima
5	Affective Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work interference with personal life	Koef Beta = $-0,405$ dan Sig = $0,003$	Diterima
6	Work Interference with personal life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover intention	Koef Beta = $-0,054$ dan Sig = $0,689$	Ditolak

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention dengan Work Interference with Personal Life Sebagai Variable Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan affective commitment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dengan work interference with personal life sebagai variabel intervening atau dapat diartikan juga bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan affective commitment melalui work interference with personal life tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh kepemimpinan di rumah sakit yang kurang memotivasi dan kurang memberikan inspirasi tidak mempengaruhi para tenaga kesehatan untuk keluar dari perusahaan melalui tuntutan pekerjaan yang banyak yang mengganggu waktu bersama keluarganya. Sama halnya dengan pengaruh tenaga kesehatan yang kurang senang di rumah sakit dan tidak ingin menjadi bagian dari perusahaan tidak mempengaruhi para

tenaga kesehatan untuk berfikir dan meninggalkan rumah sakit dan mencari pekerjaan lain melalui tuntutan pekerjaan yang diberikan dan mengganggu waktu bersama keluarga.

Bass & Avolio (2003) bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah proses memberikan pengaruh pada individu dengan cara yang memotivasi mereka untuk secara aktif mencapai tujuan kolektif. Menurut Allen & Mayer (1990) affective commitment adalah komitmen yang mengacu pada keterikatan pribadi secara emosional terhadap identitas organisasi dan kemauan yang besar untuk terlibat dengan organisasi Fisher (2009) Work Interference with Personal Life (WIPL) berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Turnover intention menurut Mobley (1978), adalah kemungkinan seseorang akan meninggalkan suatu organisasi pada suatu saat di masa depan.

Artinya bahwa pengaruh kepemimpinan yang memotivasi tenaga kesehatan dan ingin menjadi bagian dari perusahaan tidak berpengaruh terhadap tenaga kesehatan yang berpikir keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain melalui tuntutan pekerjaan yang diberikan dan mengganggu waktu bersama keluarga. Dan juga dapat diartikan bahwa tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga tidak memediasi pengaruh kepemimpinan yang memotivasi tenaga kesehatan, tidak ingin menjadi bagian dari perusahaan dan tenaga kesehatan untuk keluar dari rumah sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata indeks seluruh dimensi variabel gaya kepemimpinan transformasional, diperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 35,5 (kategori sedang), variabel affective commitment, diperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 26,7 (kategori sedang), hasil perhitungan nilai rata-rata indeks seluruh dimensi variabel turnover intention, diperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 33,58 (kategori sedang), hasil perhitungan nilai rata-rata indeks seluruh

dimensi variabel work interference personal life, diperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 28,7 (kategori sedang).

Dari hasil analisis three box method gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa yang diterapkan oleh Pimpinan atau Manajemen RS Ibu dan Anak Viola masih perlu peningkatan dengan memperhatikan individu tenaga kesehatan dengan promosi jabatan, sering memberikan nasehat, dan memotivasi dengan semangat ke tenaga kesehatan di RS sama dengan variable work interference with personal life karyawan di RS Ibu dan Anak Viola masih perlu perbaikan yaitu, mengurangi beban kerja tenaga medis rumah sakit dan memberikan bonus kepada tenaga kesehatan yang sudah lama mengabdikan di rumah sakit.

Untuk variabel affective commitment hasil analisis three box method dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan di RS Ibu dan Anak Viola masih perlu perbaikan yaitu, dengan memberikan gaji dan bonus yang terbaik buat tenaga kesehatan, membimbing dengan sabar seluruh tenaga kesehatan dan memberikan motivasi dan semangat agar bias menjadi bagian dari perusahaan. Sama halnya untuk variable turnover intention di RS Ibu dan Anak Viola belum begitu baik dan perlu peningkatan seperti pendekatan persuasif ke karyawan, mendengarkan saran dan masukan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan di rumah sakit.

Bass & Avolio (2003) bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah proses memberikan pengaruh pada individu dengan cara yang memotivasi mereka untuk secara aktif mencapai tujuan kolektif. Turnover intention menurut Mobley (1978), adalah kemungkinan seseorang akan

meninggalkan suatu organisasi pada suatu saat di masa depan.

Artinya bahwa pengaruh kepemimpinan di rumah sakit yang memberikan memotivasi dan melakukan komunikasi efektif kepada tenaga kesehatan tidak mempengaruhi tenaga kesehatan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Artinya tenaga kesehatan yang ingin keluar dan mencari kerja di tempat yang baru tidak berpengaruh dengan gaya kepemimpinan yang ada di rumah sakit seperti memberikan motivasi dan semangat kepada tenaga kesehatan dan juga melakukan komunikasi efektif kepada seluruh tenaga medis.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dilihat dalam tabel nilai indeks tertinggi terdapat pada butir pertanyaan pada item GKT2: "Pemimpin memprioritaskan kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan pribadi" dan juga item GKT 8 : "Pimpinan memiliki moral dan etika yang sangat baik saat menjalankan tugasnya di perusahaan", yang mana hal ini perlu dipertahankan di RS Ibu dan Anak Viola.

Sedangkan nilai indeks terendah pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdapat pada butir pertanyaan pada item GKT17: "Pimpinan memberikan dedikasi yang baik kepada seluruh karyawan", artinya ini perlu perbaikan dimana pimpinan meluangkan waktu dan pikirannya untuk karyawan.

Dari hasil analisis three box method variable gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa yang diterapkan oleh pimpinan atau manajemen RS Ibu dan Anak Viola masih perlu peningkatan seperti dengan memperhatikan individu tenaga kesehatan dengan promosi jabatan, sering memberikan nasehat, dan memotivasi dengan semangat ke tenaga kesehatan di rumah sakit.

Pengaruh Affective Commitment Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

affective comitment memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan di rumah sakit.

Menurut Allen & Mayer (1990) affective commitment adalah komitmen yang mengacu pada keterikatan pribadi secara emosional terhadap identitas organisasi dan kemauan yang besar untuk terlibat dengan organisasi. Sedangkan turnover intention menurut Mobley (1978), adalah kemungkinan seseorang akan meninggalkan suatu organisasi pada suatu saat di masa depan.

Artinya bahwa tenaga kesehatan yang senang dan ingin menjadi bagian dari perusahaan tidak mempengaruhi tenaga kesehatan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan yang berpikir dan berniat keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain tidak berpengaruh ketika tenaga kesehatan tidak senang di rumah sakit atau tidak ingin menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel affective commitment dilihat dalam tabel nilai indeks tertinggi terdapat pada butir pertanyaan pada item AC1: "Sulit bagi saya meninggalkan organisasi saat ini bahkan jika saya menginginkannya". Ini yang perlu dipertahankan, dan artinya bahwa beberapa responden masih sulit meninggalkan perusahaan yang ditempatinya bekerja.

Sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada butir pertanyaan pada item AC2: "Ingin menjadi bagian dalam perusahaan selama bekerja", dan ini perlu peningkatan dan perbaikan agar karyawan tetap aktif dan ingin bekerja seperti pemberian insentif tambahan di RS.

Dari hasil analisis three box method variable affective comitment dapat disimpulkan bahwa affective commitment tenaga kesehatan di RS Ibu dan Anak Viola masih perlu perbaikan yaitu, dengan memberikan gaji dan bonus yang terbaik buat tenaga kesehatan, membimbing dengan sabar seluruh tenaga kesehatan dan memberikan motivasi dan semangat agar bisa menjadi

bagian dari perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Interference With Personal Life

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life tenaga kesehatan di rumah sakit.

Bass & Avolio (2003) bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah proses memberikan pengaruh pada individu dengan cara yang memotivasi mereka untuk secara aktif mencapai tujuan kolektif dan menurut Fisher (2009) Work Interference with Personal Life (WIPL) berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

Pengaruh kepemimpinan di rumah sakit yang memotivasi dan memberikan semangat kepada tenaga kesehatan berpengaruh terhadap tuntutan pekerjaan yang banyak dan mengganggu waktu bersama keluarga. Dapat diartikan bahwa tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi tenaga kesehatan seperti bermain bersama keluarga dan bersantai di rumah berpengaruh dengan gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi dan semangat serta inspirasi kepada tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit.

Dari hasil analisis three box method variabel gaya kepemimpinan transformasional bahwa nilai indeks terendah pada item GKT17: "Pimpinan memberikan dedikasi yang baik kepada seluruh karyawan", artinya perlu perbaikan yaitu pimpinan di RSIA Viola Bekasi agar meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran agar tercapainya suatu usaha dengan tujuan yang mulia.

Dan nilai indeks tertinggi pada item GKT2: "Pemimpin memprioritaskan kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan pribadi" dan juga "Pimpinan memiliki moral dan etika yang sangat baik saat menjalankan tugasnya" hal ini yang perlu dipertahankan di RSIA Viola Bekasi yang memprioritaskan

kesejahteraan organisasi dan memiliki moral dan etika baik.

Dari hasil analisis three box method variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa yang diterapkan oleh pimpinan atau manajemen RS Ibu dan Anak Viola masih perlu peningkatan seperti dengan memperhatikan individu tenaga kesehatan dengan promosi jabatan, sering memberikan nasehat, dan memotivasi dengan semangat ke tenaga kesehatan di rumah sakit.

Pengaruh Affective Commitment Terhadap Work Interference With Personal Life

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life tenaga kesehatan di rumah sakit.

Menurut Allen & Mayer (1990) affective commitment adalah komitmen yang mengacu pada keterikatan pribadi secara emosional terhadap identitas organisasi dan kemauan yang besar untuk terlibat dengan organisasi. Menurut Fisher (2009) Work Interference with Personal Life (WIPL) berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

Tenaga kesehatan yang senang dan ingin menjadi bagian dari perusahaan berpengaruh terhadap tuntutan pekerjaannya yang banyak dan mengganggu waktu bersama keluarga. Artinya bahwa tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi tenaga kesehatan seperti bermain bersama keluarga berpengaruh dengan pikiran karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan selama bekerja.

Hasil analisis three box method variabel affective commitment, nilai indeks terendah ada pada item AC2: "Ingin menjadi bagian dalam perusahaan selama bekerja", artinya perlu perbaikan kepada manajemen agar SDM di RSIA Viola bisa menjadi bagian dalam perusahaan seperti memberikan bonus tahunan, membuat event untuk tenaga kesehatan yang teladan dan juga liburan tahunan bersama seluruh SDM.

Nilai indeks tertinggi pada item AC1: “Sulit bagi saya meninggalkan organisasi saat ini bahkan jika saya menginginkannya”, artinya ini perlu ditingkatkan dan dipertahankan untuk semua SDM agar terlibat aktif dan menikmati keanggotaannya dalam perusahaan.

Dari hasil analisis three box method variable affective commitment dapat disimpulkan bahwa affective commitment tenaga kesehatan di RS Ibu dan Anak Viola masih perlu perbaikan yaitu dengan memberikan gaji dan bonus yang terbaik buat tenaga kesehatan, membimbing dengan sabar seluruh tenaga kesehatan, dan memberikan motivasi dan semangat agar dapat menjadi bagian dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wardana et al (2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan affective commitment terhadap work interference personal life. Damayanti & Devi (2019) serta hal yang sama dikatakan oleh Jimmy (2015) dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan work interference with personal life terhadap affective commitment. Work interference with personal life merupakan faktor yang penting untuk menurunkan affective commitment karyawan.

Pengaruh Work Interference with Personal Life Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work interference with personal life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan di rumah sakit. Fisher (2009) menyatakan Work Interference with Personal Life (WIPL) berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, sedangkan turnover intention menurut Mobley (1978), adalah kemungkinan seseorang akan meninggalkan suatu organisasi suatu saat di masa depan.

Tuntutan pekerjaan yang banyak di rumah sakit dan mengganggu waktu bersama keluarga tidak mempengaruhi tenaga kesehatan untuk keluar dari rumah sakit dan

mencari pekerjaan di tempat lain. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan yang berpikir untuk keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain tidak mempengaruhi tenaga kesehatan yang diberi tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadinya seperti bermain bersama keluarga.

Hasil analisis three box method variable work interference with personal life dengan nilai indeks terendah ada pada item WIPL2: “Saya dapat meluangkan waktu berolahraga dan bermain bersama keluarga”, artinya ini perlu perbaikan karena beban pekerjaan di RS membuat SDM sulit meluangkan waktu bersama keluarganya dan saran dari peneliti agar beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan unit kerjanya dan jangan diberikan tugas di luar perusahaan, penambahan SDM di beberapa unit mengurangi beban kerja tenaga kesehatan, dan juga membatasi waktu lembur kepada karyawan dalam sebulan.

Nilai indeks tertinggi pada item WIPL5: “Saat pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal yang saya inginkan”, artinya ini perlu ditingkatkan dan dipertahankan secara terus menerus untuk tenaga kesehatan di RSIA Viola agar semangat dalam melakukan berbagai hal setelah pulang dari tempat kerja dengan beban kerja yang lebih di perusahaan.

Dari hasil analisis three box method variable work interference with personal life karyawan di RS Ibu dan Anak Viola masih perlu perbaikan, yaitu mengurangi beban kerja karyawan tenaga medis rumah sakit dan memberikan bonus kepada tenaga kesehatan yang sudah lama mengabdikan di rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) di salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta bahwa work interference with personal life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention pada tenaga medis di RS Panti Rini Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan transformasional dan affective commitment terhadap turnover intention tidak berpengaruh dan tidak signifikan melalui work interference with personal life sebagai variabel intervening. Pengaruh kepemimpinan yang memotivasi dan tenaga kesehatan yang ingin menjadi bagian dari perusahaan tidak berpengaruh terhadap tenaga kesehatan yang berpikir ingin keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain melalui tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga. Dan juga dapat diartikan bahwa tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga tidak memediasi pengaruh kepemimpinan memotivasi tenaga kesehatan, pikiran ingin menjadi bagian dari perusahaan dan berpikir untuk keluar dari rumah sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Gaya kepemimpinan yang memotivasi tenaga kesehatan tidak memberikan pengaruh signifikan kepada tenaga kesehatan di rumah sakit untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Affective commitment berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Tenaga kesehatan yang senang dan ingin menjadi bagian dari perusahaan tidak berpengaruh terhadap tenaga kesehatan di rumah sakit untuk berpikir keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life. Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan memberikan inspirasi tenaga kesehatan memberikan pengaruh kepada tenaga kesehatan di rumah sakit terhadap tuntutan pekerjaan diberikan oleh pimpinan yang mengganggu waktunya bersama keluarga.

Affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap work interference with personal life. Tenaga

kesehatan yang senang dan ingin menjadi bagian dari perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tenaga kesehatan di RS dengan tuntutan pekerjaan di perusahaan yang mengganggu waktu bersama keluarga.

Work interference with personal life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Tenaga kesehatan di rumah sakit dengan tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap tenaga kesehatan untuk berpikir keluar meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention dengan Work Interference with Personal Life sebagai Variabel Intervening di RS Ibu dan Anak Viola Bekasi”*, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan rumah sakit disarankan untuk meningkatkan dimensi kepemimpinan transformasional khususnya dalam hal motivasi inspiratif, perhatian terhadap individu, dan komunikasi efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan, coaching rutin kepada manajer lini pertama, serta membangun budaya komunikasi dua arah yang terbuka dan suportif.

2. Penguatan Komitmen Afektif Karyawan

Manajemen rumah sakit perlu memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi melalui pemberian penghargaan non-finansial, pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penyediaan

program pengembangan karier. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap rumah sakit.

3. Pengelolaan Work-Life Balance

Mengingat tingginya pengaruh gaya kepemimpinan dan affective commitment terhadap *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, maka disarankan rumah sakit menyusun kebijakan penjadwalan kerja yang fleksibel, pembatasan beban kerja yang berlebihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

4. Penguatan Strategi Retensi SDM

Walaupun turnover intention tidak signifikan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, rumah sakit tetap perlu menyusun strategi retensi karyawan seperti survei kepuasan kerja berkala, exit interview, dan sistem reward-punishment yang adil untuk mencegah risiko kehilangan tenaga profesional yang berkualitas.

5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau faktor eksternal seperti tekanan keluarga, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait turnover intention. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed-method juga dapat memperkaya hasil analisis secara kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited..

Asuah-Duodu, E., Smith, S., & Thein, P.W.L. (2019). Relationship of Job Design, Organizational Commitment on Compensations of Physicians in A Private Hospital, Philippines. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 2(1), 1067-1086..

Ausat, A.M.A., Suherlan, Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61-82

As'ad, M. (2005). *Psikologi Sosial untuk Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Alzahrani, S., & Hasan, A.A. (2019). Transformational Leadership Style on Nursing Job Satisfaction Amongst Nurses in Hospital Settings: Findings from Systematic Review. *Global Journal of Health Science*, 11(6), 25-52.

Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I. & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.

Baisa, Q.N.M., & Nilasari, B.M. (2022). Mediation Role Of Work-Life Balance On The Effect Of Job Demand And Workplace Resources On Nurse Job Satisfaction During The Covid-19

- Pandemic. *Journal of Applied Management*, 20(3), 528-541.
- Bass, B.M. (1985). Transformational Leadership, Looking at Other Possible Antecedents and Consequences. *Journal of Management Inquiry*, 4(3), 293-297.
- Hasibuan, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2019). The Impact of Transformasional Leadership on Nurses' Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology, and Education*, 1, 262-275.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*, Ninth Ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Kalalo, C.N., Sjattar, E.L., & Natzir, R. (2018). Correlation Between Compensation And Work Satisfaction With Nurses' Performance Through Motivation In Bethesda Public Hospital Of Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 3(1), 12-21.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Muliati. (2021). The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Hapsah Hospital Sulawesi. *International Organization of Scientific Research - Journal of Business and Management*, 23(6), 59-64.
- Putri, A.P., Kusnanto, & Yuwono, S.R., (2020). Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Retention: A Systematic Review. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 5(2), 197-205.
- Rindu, Lukman, S., Hardisman, Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The Relationship between Transformasional Leadership, Organizational Commitment, Work Stress, and Turnover Intentions of Nurse at Private Hospital in Indonesia. *Macedonian Journal of Medical Sciences* 8(5), 551-557.
- Rumangkhit, S., Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18-22.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2011). *Management*, 11th Ed. London: Pearson Education.
- Robbins, S.P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The Role Of Transformasional Leadership And Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Journal of Applied Management*, 10(4), 767-782.
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work-life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939.
- Silaban, N., & Rahmat-Syah, T.Y. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *Journal of Business and Management*, 20 (3), 1-6.

Uktutias, S.A.S., Iswati, S., Hadi, C., & Suhariadi, F. (2022). Servant Leadership and Job Satisfaction and Organizational Commitment: Empirical Evidence from Surabaya Health Care Sector. *Macedonian Journal of Medical Science*, 10(E), 1082-1093.

Veitzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.