

Pengaruh *Organizational Justice*, *Organizational Culture*, dan *Person-related Hostility* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Job Stress* dan *Fatigue* pada Tenaga Kesehatan di RS X

Sabrina Sabrina^{1*}, Yohana F. Cahya Palupi Meilani²

^{1,2} Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 12 June 25

Final Revision: 04 July 25

Accepted: 05 July 25

Online Publication: 30 September 25

KEYWORDS

Organizational Culture, Organizational Justice, Person-related Hostility, Turnover Intention, Job Stress

KATA KUNCI

Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Permusuhan yang Berhubungan dengan Orang, Niat Keluar, Stres Kerja

CORRESPONDING AUTHOR

sabrinainaaa3@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v7i4.145

ABSTRACT

Adequate proportion of health workers to patients is crucial in providing the best care for patients. Based on data contained in the 2022 health worker ratio target document, all national health worker ratio targets per 1000 population have not been met. This study aims to examine the effect of organizational justice, organizational culture, and person-related hostility on *turnover intention*, mediated by job stress and fatigue among healthcare workers at Hospital X. A cross-sectional method was used to collect quantitative data through an online questionnaire. The questionnaire was adapted from previously established instruments in literature. Data were collected using a census method from 91 permanent healthcare employees who had worked at Hospital X for at least one year. Data analysis was performed using SmartPLS 4.0. The results indicate that person-related hostility significantly influences *turnover intention* through job stress and fatigue as mediating variables. However, no significant relationship was found between organizational justice and organizational culture with the other variables.

ABSTRAK

Proporsi yang memadai antara tenaga kesehatan dengan pasien merupakan hal yang krusial dalam upaya memberikan perawatan yang terbaik bagi pasien. Berdasarkan data yang dimuat pada dokumen target rasio tenaga kesehatan tahun 2022, seluruh target rasio tenaga kesehatan nasional per 1000 penduduk belum terpenuhi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational justice*, *organizational culture*, dan *person-related hostility* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress* dan *fatigue* pada tenaga kesehatan di RS X. Metode *cross-sectional* digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif dari kuesioner *online*. Kuesioner dimodifikasi berdasarkan pertanyaan yang sudah ada dari literatur sebelumnya. Data dikumpulkan secara sensus dari 91 tenaga kesehatan pegawai tetap yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun di RS X. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *person-related hostility* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* dan *fatigue* sebagai mediasi, tetapi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dan *organizational culture* terhadap variabel lainnya.

1. Pendahuluan

Kuantitas, kualitas, dan kapasitas tenaga kesehatan dibutuhkan oleh rumah sakit untuk menyelenggarakan fungsi sistem kesehatan secara optimal [1]. Proporsi yang memadai antara tenaga kesehatan dengan pasien merupakan hal yang krusial dalam upaya memberikan perawatan yang terbaik bagi pasien [2]. Berdasarkan data yang dimuat pada dokumen target rasio tenaga kesehatan tahun 2022, seluruh target rasio tenaga kesehatan nasional per 1000 penduduk belum terpenuhi [2]. Tingkat *turnover* tenaga kesehatan yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya jumlah tenaga kesehatan yang memadai dalam suatu fasilitas kesehatan. Hal tersebut

dapat berakibat pada kualitas layanan dan keselamatan pasien [3]. Untuk mengevaluasi perilaku *turnover*, berbagai faktor yang berkaitan dengan persepsi individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja saat ini perlu dipertimbangkan [4].

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi *turnover intention*. *Fatigue* dan *job stress* memiliki dampak langsung terhadap *turnover intention*, sementara *organizational culture* memiliki dampak tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *job stress* dan *fatigue* [5]. *Organizational culture* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* di kalangan tenaga

kesehatan. Penelitian tertentu menemukan bahwa *organizational culture* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* [4]. *Job stress* memiliki pengaruh paling signifikan terhadap *turnover intention*, *organizational culture* juga memiliki peran untuk menurunkan *turnover intention*. Faktor lainnya yang memengaruhi *turnover intention*, yaitu *person-related hostility* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* [6]. Pengambilan langkah preventif untuk mencegah tenaga kesehatan mengundurkan diri dari profesinya sangat penting. Dibutuhkan pemimpin manajerial yang efektif dalam mengembangkan strategi dan struktur yang tepat untuk menarik, mendukung, menghargai komitmen tenaga kesehatan, dan meminimalkan *turnover intention* tenaga kesehatan..

Tingkat normal *turnover* pada suatu rumah sakit adalah 5-10% per tahun. Apabila *turnover* berada di atas 10% pertahun maka dapat dikatakan *turnover* tinggi [7]. RS X yang merupakan rumah sakit swasta di Jakarta Pusat memiliki angka *turnover* sebesar 13,4% tahun 2022, 12,3% tahun 2023, dan 13,7% tahun 2024. Angka *turnover* RS X di atas 10% dan mengalami kenaikan dari tahun 2023 ke tahun 2024.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RS X dan beberapa penelitian sebelumnya, belum pernah dilakukan penelitian mengenai *organizational justice*, *organizational culture*, dan *person-related hostility* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress* dan *fatigue*. Penelitian ini menggunakan model penelitian yang diadaptasi dari beberapa model penelitian sebelumnya yang terkait [4], [5], [8], [9]. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *organizational justice*, *organizational culture*, dan *person-related hostility* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress* dan *fatigue* pada tenaga kesehatan di RS X

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah kuantitatif, data dalam bentuk angka dan dapat dihitung menggunakan statistik. Pada penelitian kuantitatif, data diperoleh dari pertanyaan terstruktur dan data disajikan dalam bentuk angka [10]. Penelitian ini memiliki objektif untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational justice*, *organizational culture*, dan *person-related hostility* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress* dan *fatigue*. Penelitian ini merupakan studi cross sectional, dikarenakan pengambilan data hanya dilakukan satu kali dalam jangka waktu tertentu (hari, minggu, atau bulan), dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian [10]. Penelitian ini

dilakukan menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan suatu metode penelitian yang menggunakan seluruh populasi (*all population*).

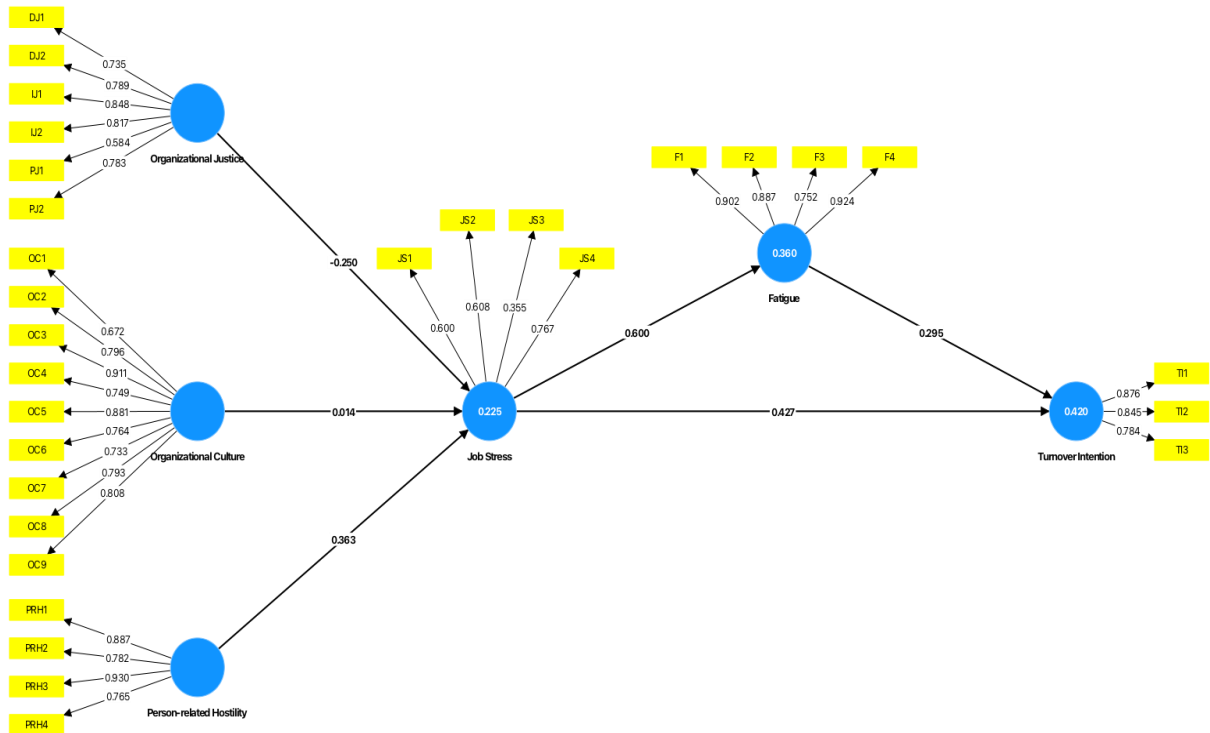
Pada penelitian ini sensus melibatkan seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi sebagai responden penelitian. Penelitian dilakukan secara langsung pada target populasi tenaga kesehatan yang bekerja sebagai pegawai tetap di RS X dan minimal sudah bekerja selama 1 tahun, yaitu sejumlah 91 orang. Data primer dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Form melalui WhatsApp. Kuesioner menggunakan pengukuran skala Likert 1 – 5.

Pada pengambilan data, peneliti memberikan *informed consent* sebelum pengisian kuesioner dan membebaskan partisipan untuk mengambil keputusan. Pengambilan data ini juga tidak membahayakan, menggunakan konsep anonim, terjaga kerahasiaannya, dan memiliki tujuan yang berguna bagi responden maupun organisasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 dengan analisis *outer model* PLS-SEM dan *inner model* uji hipotesis *one-tailed* dengan *bootstrapping* [11].

3. Hasil dan Pembahasan

Jumlah responden pada penelitian ini adalah 91 tenaga kesehatan di Rumah Sakit X. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 25,3% adalah pria dan 74,7% adalah wanita. Tenaga kesehatan tersebut didominasi oleh wanita . Berdasarkan kelompok usia, tenaga kesehatan dengan kelompok usia terbanyak adalah 20 – 30 tahun yaitu 48,4%, diikuti dengan kelompok usia 31 – 40 tahun 36,3%, kelompok usia 41 – 50 tahun 14,3% dan terakhir kelompok usia >50 tahun 1,1%. Berdasarkan status pernikahan, mayoritas tenaga kesehatan sudah menikah yaitu sebanyak 60,4%, sedangkan sebanyak 36% lajang. Tingkat pendidikan terbanyak adalah tingkat pendidikan diploma (D1/D2/D3) yaitu sebesar 52,7%, diikuti dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) 22%, profesi 20,9%, dan terakhir pascasarjana (S2/S3) 4,4%.

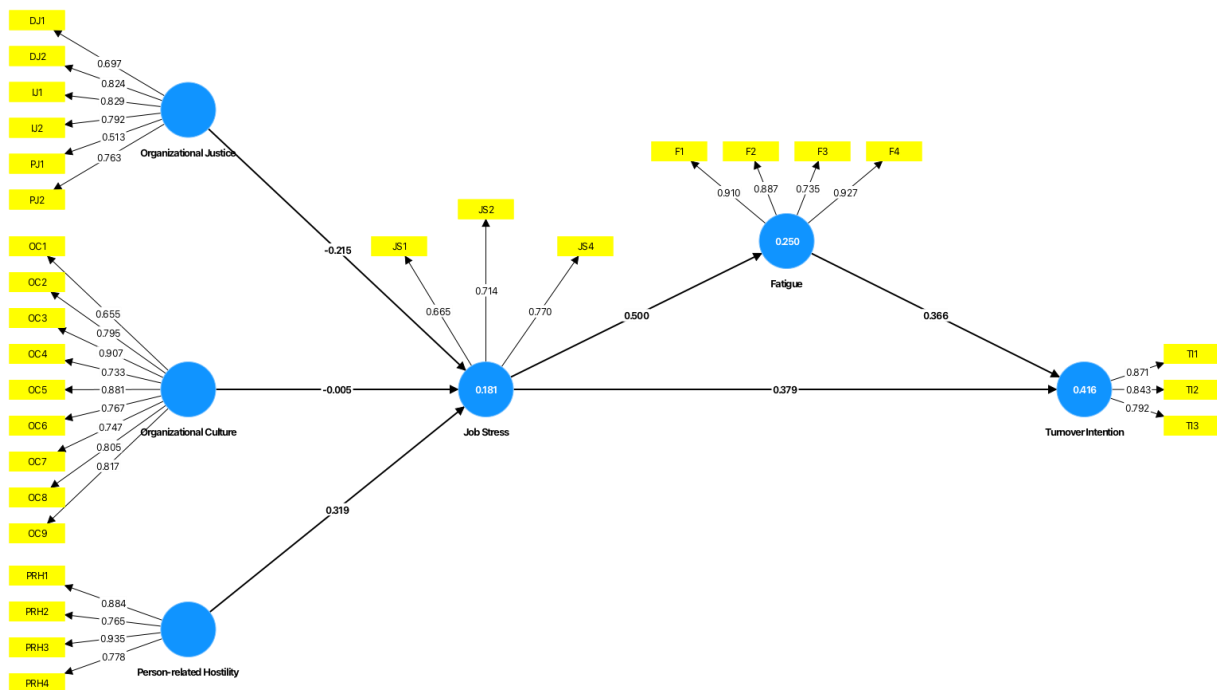
Responden penelitian ini seluruhnya memiliki lama bekerja minimal satu tahun, dengan rentang masa kerja terbanyak adalah >5 tahun sebanyak 48,4%, diikuti dengan rentang masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 26,4%, dan 3 – 4 tahun sebanyak 25,3%. Berdasarkan total 91 tenaga kesehatan tetap di Rumah Sakit X, sebanyak 61,5% adalah keperawatan, 11% adalah kebidanan, 7,7% adalah kefarmasian, 6,6% adalah petugas laboratorium, 4,4% adalah radiologi, 3,3% adalah rekam medis, 2,2% adalah fisioterapi (rehabmedis), 1,1% adalah elektromedis, 1,1% adalah kesehatan lingkungan, dan 1,1% adalah gizi.



Gambar 1. Outer model uji aktual

Pada Gambar 1, hasil *outer model* uji aktual, di dalam model penelitian digunakan sejumlah 30 indikator. Namun, terdapat satu indikator dengan nilai *outer loading* rendah yaitu JS3 dengan nilai 0,355. Indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan,

sehingga dilakukan uji kembali setelah menghapus indikator JS3. Berikut merupakan gambar *outer model* uji aktual setelah menghilangkan indikator JS3 pada Gambar 2



Gambar 2. Outer model uji aktual setelah menghilangkan indikator JS3

Tabel 1. *Software* dan *Hardware* Pendukung

Variabel	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Organizational Justice	DJ1	0,697	0,554
	DJ2	0,824	
	PJ1	0,513	
	PJ2	0,763	
	IJ1	0,829	
	IJ2	0,792	
Organizational Culture	OC1	0,754	0,629
	OC2	0,515	
	OC3	0,629	
	OC4	0,712	
	OC5	0,699	
	OC6	0,554	
	OC7	0,754	
	OC8	0,515	
Person-related Hostility	PRH1	0,884	0,712
	PRH2	0,765	
	PRH3	0,935	
	PRH4	0,778	
Job Stress	JS1	0,665	0,515
	JS2	0,714	
	JS4	0,770	
Fatigue	F1	0,910	0,754
	F2	0,887	
	F3	0,735	
	F4	0,927	
Turnover Intention	TI1	0,871	0,699

Berdasarkan Tabel 1, nilai *factor loading* yang tinggi mengartikan bahwa peranan *loading* penting dalam menginterpretasi matriks faktor. Jika nilai *factor loading* berada di kisaran 0,5 – 0,7 maka sebaiknya indikator dengan skor *loading* tersebut tidak dihapus selama nilai AVE >0,5 [12]. Nilai muatan *factor loading* 0,5 – 0,6 dianggap memadai untuk memenuhi kriteria validitas, hal ini berlaku jika terdapat 3 sampai dengan 7 jumlah indikator pada variabel [13]. Uji validitas dilakukan menggunakan *construct validity* dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE >0,5) dan *discriminant validity* dengan melihat nilai dari *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT <0,9). Setelah menghilangkan indikator JS3, seluruh indikator dinyatakan valid untuk pengukuran konstruksinya dikarenakan seluruhnya memiliki nilai *factor loading* 0,5 – 0,7 dengan AVE >0,5.

Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel memiliki nilai HTMT <0,9. Seluruh variabel lolos uji validitas dikarenakan indikator pada model penelitian telah terdiskriminasi dengan baik dan tepat untuk mengukur konstruksinya.

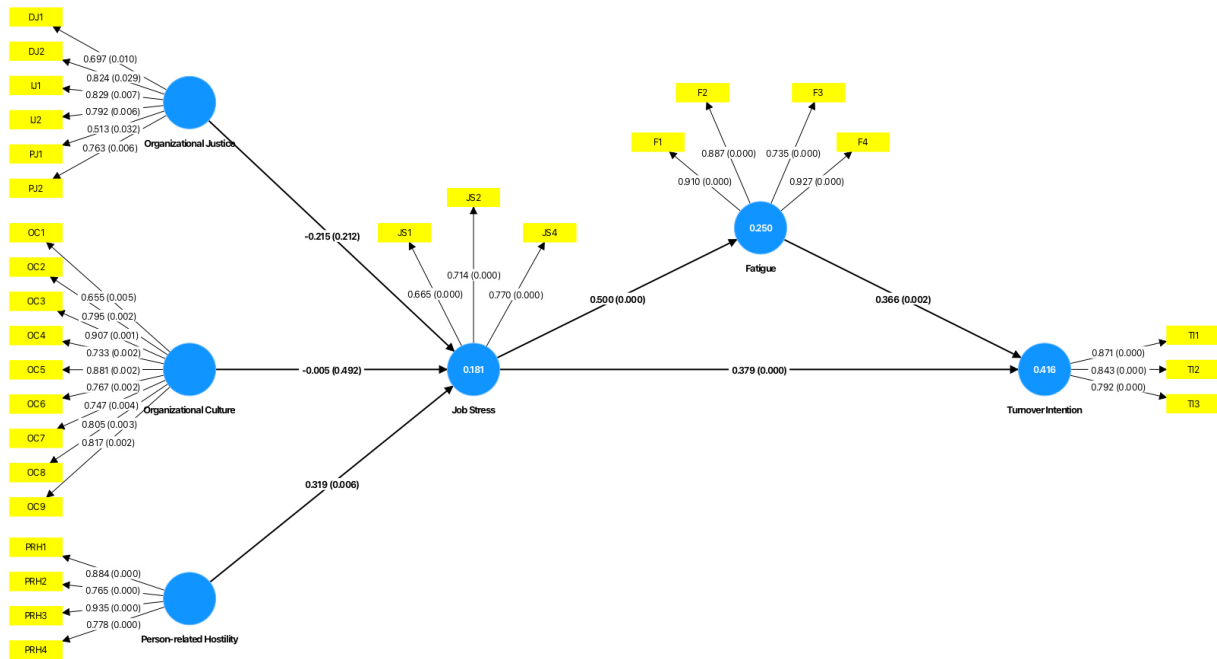
Tabel 2. *Discriminant Validity*

	F	JS	OC	PRH	TI	OJ
Fatigue (F)						
Job Stress (JS)	0,689					
Organizational Culture (OC)	0,128	0,405				
Person-related Hostility (PRH)	0,450	0,465	0,337			
Turnover Intention (TI)	0,631	0,760	0,174	0,547		
Organizational Justice (OJ)	0,144	0,379	0,870	0,213	0,183	

Jika dilihat dari Tabel 3, Nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 dianggap memuaskan, tetapi jika jumlah item kurang dari 20 maka nilai sebesar 0,50 sudah dianggap memuaskan. Nilai *Cronbach's alpha* dalam rentang 0,5–0,7 disebut sebagai *moderate alpha*, yang berarti masih dapat diterima (*acceptable*). Nilai *composite reliability* pada seluruh variabel berada di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan reliabel. Seluruh variabel kecuali variabel *job stress* memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,7, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel *job stress* memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,558. Nilai tersebut masih berada dalam rentang *moderate alpha* dan dapat diterima, mengingat jumlah item pada variabel ini kurang dari 20. Dengan demikian, variabel *job stress* tetap dianggap reliabel dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Organizational Justice	0,876	0,879
Organizational Culture	0,927	0,938
Person-related Hostility	0,866	0,907
Job Stress	0,558	0,760
Fatigue	0,890	0,924
Turnover Intention	0,788	0,874



Gambar 3. Inner model

Pada Gambar 3, seluruh variabel memiliki nilai VIF > 3. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas model penelitian *acceptable* dan tidak ada masalah kolinearitas. nilai R² variabel *job stress* adalah 0,181. Nilai R² ini menunjukkan bahwa persentase besarnya variabel *job stress* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational justice*, *organizational culture*, dan *person-related hostility* sebesar 18,1% (*weak explanatory power*). Variabel *fatigue* memiliki nilai R² sebesar 0,250. Nilai R² tersebut menggambarkan persentase besarnya variabel *fatigue* dapat dijelaskan oleh variabel *job stress* sebesar 25% (*weak explanatory power*).

Sedangkan, untuk variabel *turnover intention* memiliki nilai R² sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational justice*, *organizational culture*, *person-related hostility*, *job stress*, dan *fatigue* sebesar 41,6% (*weak explanatory power*) dan untuk selisih 58,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Variabel *job stress* (Q² = 0,008) memiliki kemampuan prediksi relevansi yang kecil, Q² berada di antara 0 – 0,25. Sedangkan, variabel *fatigue* (Q² = 0,058) dan *turnover intention* (Q² = 0,090) memiliki kemampuan prediksi relevansi yang besar (*large predictive relevance*) karena Q² memiliki nilai > 0,5. Hasil hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Direct Effect

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P-Value	Hasil
H1: <i>Organizational Justice</i> → <i>Job Stress</i>	-0,125	0,801	0,212	Tidak didukung
H2: <i>Organizational Culture</i> → <i>Job Stress</i>	-0,005	0,021	0,492	Tidak didukung
H3: <i>Person-related Hostility</i> → <i>Job Stress</i>	0,319	2,491	0,006	Didukung
H4: <i>Job Stress</i> → <i>Fatigue</i>	0,500	4,091	0,000	Didukung
H5: <i>Job Stress</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,379	3,949	0,000	Didukung
H6: <i>Fatigue</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,366	2,936	0,002	Didukung

Tabel 5. Specific Indirect Effect

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P-Value	Hasil
H7: <i>Organizational Justice</i> → <i>Job Stress</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,026	0,748	0,227	Tidak didukung
H8: <i>Organizational Culture</i> → <i>Job Stress</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,002	0,021	0,492	Tidak didukung
H9: <i>Person-related Hostility</i> → <i>Job Stress</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,121	1,719	0,034	Didukung
H10: <i>Job Stress</i> → <i>Fatigue</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,183	2,641	0,004	Didukung

a) Pengaruh antara variabel *organizational justice* terhadap *job stress*

Organizational justice merupakan persepsi pekerja seperti tenaga kesehatan terhadap keadilan dalam

perlakuan dan pengambilan keputusan. Variabel *organizational justice* berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap *job stress*. Meskipun arah hubungan hasil analisa dan hipotesis sama, tetapi hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan. Hal ini

menandakan bahwa hipotesis H1 yaitu “*Organizational justice* mempunyai pengaruh negatif terhadap *job stress*” tidak didukung. Hasil dari analisis yang telah dilakukan berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan antara *organizational justice* dengan *job stress* memiliki pengaruh negatif yang signifikan [14].

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang responden untuk menggali lebih lanjut mengenai temuan ini. Mengacu pada wawancara yang dilakukan dengan tiga orang responden, ketiganya merasa pembagian tugas pada setiap tenaga kesehatan adil dan sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimiliki. Setiap keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka disampaikan secara langsung oleh atasan dan dijelaskan dengan transparan. Oleh karena itu, persepsi mereka sebagai tenaga kesehatan terhadap *organizational justice* di rumah sakit tidak menjadi sumber *job stress*. Hal ini menyebabkan hasil penelitian menunjukkan bahwa arah hubungan *organizational justice* dengan *job stress* adalah sesuai yaitu negatif tetapi tidak signifikan.

b) Pengaruh antara variabel *organizational culture* terhadap *job stress*

Variabel *organizational culture* berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap *job stress*. Meskipun arah hubungan hasil analisa dan hipotesis sama, tetapi hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa hipotesa H2 yaitu “*Organizational culture* mempunyai pengaruh negatif terhadap *job stress*” tidak didukung. Terdapat perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan *organizational culture* memiliki pengaruh negatif secara langsung yang signifikan terhadap *job stress* [5].

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang responden untuk mencari tahu lebih lanjut mengenai temuan ini. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa *organizational culture* di rumah sakit sangat melekat pada diri para tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan karena rumah sakit menjunjung tinggi nilai-nilai syariah dalam *organizational culture* yang selaras dengan nilai-nilai pribadi responden sebagai tenaga kesehatan. *Organizational culture* di rumah sakit memberikan rasa aman dan mendukung, sehingga tidak menimbulkan *job stress*. Tingkat kesesuaian antara *organizational culture* dan nilai pribadi tenaga kesehatan di RS X menjadi salah satu alasan utama mengapa *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *job stress*.

c) Pengaruh antara variabel *person-related hostility* terhadap *job stress*

Person-related hostility mencakup perilaku-perilaku permusuhan seperti bergosip, menghina, dan membentak. Variabel *person-related hostility* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *job stress*. Hipotesa H3 yaitu “*Person-related hostility* mempunyai pengaruh positif terhadap *job stress*” didukung. Hal ini berarti jika tingkat *person-related*

hostility yang dialami oleh tenaga kesehatan semakin tinggi maka tingkat *job stress* yang dialami oleh tenaga kesehatan akan semakin tinggi juga. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [8].

d) Pengaruh antara variabel *job stress* terhadap *fatigue*

Hasil analisa data menunjukkan variabel *job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *fatigue*. Hipotesis H4 yaitu “*Job stress* mempunyai pengaruh positif terhadap *fatigue*” didukung. Hasil analisa tersebut mencerminkan bahwa hubungan antara *job stress* dan *fatigue* adalah searah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan yaitu *job stress* berkorelasi secara positif dengan *fatigue* [5]. Selain itu, hasil ini juga didukung penelitian yang menyatakan bahwa *job stress* berhubungan langsung dengan *fatigue* [15]. Bentuk kerugian *job stress* dapat berupa respons fisik dan emosional dan terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan tidak seimbang dengan kapasitas kemampuan, sumber daya, atau preferensi pekerja [16].

e) Pengaruh antara variabel *job stress* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisa data, *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisa tersebut menandakan bahwa hipotesis H5 yaitu “*Job stress* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*.” didukung. Pengaruh positif dan signifikan antara *job stress* dengan *turnover intention* memiliki makna jika tingkat *job stress* yang dialami oleh tenaga kesehatan bertambah, maka tingkat *turnover intention* yang dialami oleh tenaga kesehatan juga bertambah atau dengan kata lain *job stress* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang searah. Hal ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa meningkatnya *job stress* mengakibatkan tingkat *turnover intention* juga menjadi lebih tinggi [17].

f) Pengaruh antara variabel *fatigue* terhadap *turnover intention*

Fatigue adalah rasa lelah yang sangat ekstrem akibat aktivitas fisik ataupun mental yang berlebihan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa *fatigue* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis tersebut menandakan bahwa hipotesis H6 “*Fatigue* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*” didukung. Pengaruh positif menunjukkan bahwa ketika *fatigue* yang dialami oleh tenaga kesehatan meningkat, *turnover intention* juga akan meningkat. Hasil penelitian ini berkesinambungan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *fatigue* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* [5].

g) Pengaruh antara *organizational justice* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress*

Peran mediasi *job stress* antara *organizational justice* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Arah hubungan yang negatif didapatkan dari hasil analisis yang memiliki nilai *path coefficient* -0,026 dan dikatakan tidak signifikan karena syarat nilai *t-statistics* >1,645 dan *p-value* <0,05 tidak terpenuhi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* adalah 0,748 dan nilai *p-value* adalah 0,227. Hipotesis H7 yaitu “*Job stress* memediasi pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention*” tidak didukung. Hal ini tidak sama dengan penelitian yang didapatkan bahwa variabel *job stress* memediasi hubungan antara *organizational justice* dengan *turnover intention* secara signifikan [14].

Wawancara dilakukan terhadap tiga orang responden untuk mengetahui alasan temuan ini. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa responden merasa *organizational justice* di rumah sakit sudah cukup baik dan tidak menimbulkan *job stress*. Keputusan manajerial dan perlakuan yang mereka dapatkan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja tenaga kesehatan sudah dijalankan dengan adil, sehingga hal ini juga tidak langsung berkontribusi terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan.

h) Pengaruh antara *organizational culture* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress*

Peran mediasi *job stress* antara *organizational culture* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Arah hubungan yang negatif didapatkan dari hasil analisis yang memiliki nilai *path coefficient* -0,002 dan dikatakan tidak signifikan karena syarat nilai *t-statistics* >1,645 dan *p-value* <0,05 tidak terpenuhi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* adalah 0,021 dan nilai *p-value* adalah 0,492. Dapat dikatakan bahwa hipotesis H8 yaitu “*Job stress* memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention*” tidak didukung. Berbeda dengan penelitian tertentu, pada penelitian tersebut peran mediasi *job stress* pada pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan [5].

Temuan ini digali lebih lanjut dengan wawancara terhadap tiga orang responden. Hasil wawancara didapatkan nilai-nilai syariah yang menjadi *organizational culture* di rumah sakit telah melekat kuat dalam keseharian mereka dalam berinteraksi antar rekan kerja tenaga kesehatan dan juga atasan. *Organizational culture* ini telah menumbuhkan rasa nyaman sehingga mereka tidak merasakan *job stress* akibat hal tersebut dan tidak menimbulkan *turnover intention* karena merasa belum tentu *organizational culture* tersebut dapat dirasakan di tempat lain. Oleh karena itu, peran mediasi *job stress* terhadap *organizational culture* dengan *turnover intention* tidak signifikan.

i) Pengaruh antara *person-related hostility* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job stress*

Hasil analisis *specific indirect effect* menunjukkan bahwa peran mediasi *job stress* antara *person-related hostility* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Arah hubungan yang positif didapatkan dari hasil analisis yang memiliki nilai *path coefficient* 0,121 dan dikatakan signifikan karena nilai *t-statistics* >1,645 (1,719) dan *p-value* <0,05 (0,034). Dapat dikatakan bahwa hipotesis H9 yaitu “*Job stress* memediasi pengaruh *person-related hostility* terhadap *turnover intention*” didukung. Sama dengan penelitian dimana pada penelitian tersebut dikatakan bahwa *person-related hostility* memiliki dampak tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *job stress* [9].

j) Pengaruh antara *job stress* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *fatigue*

Berdasarkan hasil analisis *specific indirect effect*, didapatkan bahwa peran mediasi *fatigue* antara *job stress* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Arah hubungan yang positif didapatkan dari hasil analisis yang memiliki nilai *path coefficient* 0,183 dan dikatakan signifikan karena nilai *t-statistics* >1,645 (2,641) dan *p-value* <0,05 (0,004). Hipotesis H10 yaitu “*Fatigue* memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*” didukung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya [18]. Pada penelitian tersebut didapatkan bahwa *fatigue* memediasi *job stress* terhadap *turnover intention*. *Job stress* memiliki pengaruh langsung terhadap *fatigue* yang dialami oleh tenaga kesehatan sehingga dapat meningkatkan *turnover intention*.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* dan *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu juga dengan pengaruhnya yang dimediasi oleh *job stress*. Temuan ini dapat terjadi karena keadaan *organizational justice* dan *organizational culture* yang sudah baik pada tenaga kesehatan RS X sehingga tidak memengaruhi tingkat *job stress* dan *turnover intention*. Sedangkan, *person-related hostility* ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, begitu juga dengan *job stress* dan *fatigue*, serta peran mediasi *job stress* pada *person-related hostility* dengan *turnover intention* dan peran mediasi *fatigue* pada *job stress* dengan *turnover intention*.

Daftar Rujukan

- [1] Handhoko, H. M. A., & Dhamanti, I. (2024). Pengaruh Turnover Intention terhadap Job Performance Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5786–5792.

- [2] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Dokumen Target Rasio Tenaga Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- [3] Poon, Y. S. R., Lin, Y. P., Griffiths, P., Yong, K. K., Seah, B., & Liaw, S. Y. (2022). A global overview of healthcare workers' turnover intention amid COVID-19 pandemic: a systematic review with future directions. *Human resources for health*, 20(1), 70. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00764-7>
- [4] Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Farokhnezhad Afshar, P., & Ghanei Gheshlagh, R. (2020). Investigating the Relationship Between Organizational Justice, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Nursing Profession: A Cross-sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741–1750. <https://doi.org/10.1111/jan.14717>
- [5] Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116. <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>
- [6] Kiptulon, E. K., Elmadani, M., Limungi, G. M., Simon, K., Tóth, L., Horvath, E., Szollosi, A., Galgalo D. A., Mate, O., Siket, A. U. (2024). Transforming Nursing Work Environments: The Impact of Organizational Culture on Work- Related Stress Among Nurses: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*, 24(1526). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x>
- [7] Susanti, V., & Wahidi, K. R. (2020). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. *Journal of Hospital Management ISSN*, 3(2), 392–401.
- [8] Noor, N., Rehman, S., Ahmed, Y., Sarmad, M., & Mehmood, R. (2023). Discriminatory Practices and Poor Job Performance: A Study of Person-related Hostility Among Nursing Staff. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14351>
- [9] Noor, N., Rehman, S., Ahmed, Y., Rizwan, S., & Sarmad, M. (2024). Why do Nurses Leave Their Jobs? Understanding Person-Related Hostility in the Healthcare Sector of Pakistan. *PLoS ONE*, 19(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298581>
- [10] Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *An Easy Way to Help Students Learn, Collaborate, and Grow* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons Ltd. Retrieved from www.wileypluslearningspace.com
- [11] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition* (3rd ed.). Springer Nature.
- [12] Gracya, R. (2023). Analysis of the Actual Usage of Local Government Property Management Information System Using Technology Acceptance Model Approach in Yapen Island District Government. *Journal of Social and Economics Research*, 5(1), 78–90.
- [13] Solimun, S., Fernande, A. A. R., & Nurjannah, N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- [14] Bhaskoro, H., Noermijati, N., & Suryadi, N. (2024). The Effect of Organizational Justice and Workload on Turnover Intention with Job Stress as a Mediating Variable. *Journal of Management, Economic, and Financial*, 2(1), 23-32. <https://doi.org/10.59261/jmef.v2i1.18>
- [15] Abbaszadeh, R., Ahmadi, F., Khoobi, M., Kazemnejad, A., & Vaismoradi, M. (2025). Contributors to fatigue among nurses working in critical care units: A qualitative study. *Nursing in critical care*, 30(2). <https://doi.org/10.1111/nicc.13091>
- [16] Alias, M. (2024). The Influence of Job Stress and Incentives Employee Turnover Intention at Yapika Gowa General Hospital. *Journal of Research in Social Science And Humanities*, 4(1). <https://doi.org/10.47679/jrssh.v4i1.139>
- [17] An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J. S., & Lee, Y. (2022). Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance. *Healthcare (Switzerland)*, 10(6). <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>
- [18] Lönnqvist, K., Flinkman, M., Vehviläinen-Julkunen, K., & Elovainio, M. (2022). Organizational justice among registered nurses: A scoping review. *International journal of nursing practice*, 28(1). <https://doi.org/10.1111/ijn.12983>