

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA,
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Empiris Terhadap Perawat di Rumah Sakit Islam Wonosobo)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Drajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:
Getar Bayu Segoro
NPM. 16.0101.0164

**PROGRAM STUDI MENEJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus apat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia sebaik mungkin. Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia sangatlah penting dikarenakan aset yang paling berharga lagi organisasi, dimana sumber daya manusia itu berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan maupun instansi baik dari sektor produksi, perdgangan, keuangan, dan jasa.

Pada era sekarang ini sektor jasa menjadi sangat berarti dan hampir tidak mungkin lagi bagi kita untuk menghindarinya. Salah satu yang penting bagi masyarakat adalah jasa pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan jasa, sehingga dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ujung tombak agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit berperan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja yang maksimal dari perawat akan sangat dibutuhkan untuk rumah sakit, terlebih lagi disaat pandemi saat ini para pasien dirawat agar mereka mendapat penanganan yang baik dan optimal.

Turnover intention merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari tempat dimana ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu Sidharta (2011). Setiap orang yang berkerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan di perusahaan dimana mereka berkerja. Menurut peneliti Allan Cheng et el (2015) kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang untuk mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Komitmen organisasional menurut Wibisono (2016) merupakan perasaan karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi yang dinaungi. Perasaan tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut ataukah meninggalkan organisasi. Sikap seperti itu dapat menjadikan karyawan merasa tertantang dalam menjalani pekerjaannya. Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2015) "Stres adalah suatu respon yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang". Kepuasan kerja merupakan timbal balik dari persepsi karyawan yang

berdampak pada hal yang dapat memberikan nilai lebih Hidayati (2017). Timbal balik yang muncul tersebut dapat dilihat dari sisi internal maupun eksternal. Sisi internal tersebut dapat diketahui dari sikap karyawan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya apakah mampu menjadikan beban pekerjaan itu sebagai acuan dirinya untuk terus bekerja lebih baik lagi. Sisi eksternal tersebut dapat diketahui dari tindakan atasan dalam perusahaan dalam menyikapi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Atasan tersebut dapat bersikap adil dengan karyawan yang ada atau malah menjadikan sikap atasan tersebut membuat karyawan merasa terbebani.

Indonesia termasuk negara yang memiliki masalah dalam *turnover*, walaupun data pasti tentang prevalensinya belum ada. Dihimpun dari berbagai media cetak maupun elektronik, tenaga medis mempunyai peranan yang sangat penting di tengah kondisi pandemi, akan tetapi peranan itu tidak sebanding dengan beban psikologis tenaga medis. Hal itu didasarkan pada kurangnya kesadaran baik pemerintah maupun masyarakat dalam hal ini sebagai pasien yang kurang memperhatikan beban kerja serta fasilitas tenaga medis. Banyaknya pasien yang di rawat di rumah sakit akibat terjangkit virus COVID-19 memberikan dampak secara langsung baik cara kerja yang harus sesuai protokol maupun alat penunjang guna keselamatan tenaga medis itu sendiri, disisi lain standarisasi alat pelindung diri yang tidak merata di Indonesia mengakibatkan stigma masyarakat akan tenaga medis terutama perawat merupakan orang yang paling rentan menularkan penyakit di

masyarakat, stigma itu bisa terjadi karena beban kerja yang tinggi disertai dengan fasilitas pendukung yang kurang memadai. Pada akhirnya hal itu bisa menjadikan tingginya tingkat *turnover* yang diakibatkan beban psikologis tenaga medis.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Lauren (2017) dimana hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Sudibya dkk (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rarasanti dkk (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya berbagai perbedaan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul ‘Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*’.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Komitmen Organisasional, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention*

D. KONTRIBUSI PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta sebagai referensi bagi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu dapat memberikan wawasan yang telah didapat melalui teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dan dapat dijadikan referensi bagi pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja di sektor rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Theory of Reasoned Action

Teori tindakan beralasan (*Theory of Reasoned Action*) yang diusulkan oleh Ajzen dan Fishbein dan diperbaharui dengan teori perilaku direncanakan (*theory of planned behavior*) oleh Ajzen, telah digunakan selama dua dekade masa lalu untuk meneliti keinginan dan perilaku berbagi. Teori tindakan beralasan Ajzen dan Fishbein, mengasumsikan perilaku ditentukan oleh keinginan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu atau sebaliknya. Keinginan ditentukan oleh dua variabel independen termasuk sikap dan norma subyektif. Teori perilaku direncanakan ini dikembangkan dari teori tindakan beralasan dengan memasukkan tambahan yaitu membangun perilaku kontrol yang dirasakan. Teori Ajzen tentang sikap terhadap perilaku mengacu pada derajat mana seseorang memiliki penilaian evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku dalam sebuah pertanyaan. Hubungan sikap terhadap perilaku merupakan keyakinan individu terhadap perilaku yang menggambarkan probabilitas subyektif bahwa perilaku dalam pertanyaan akan menghasilkan hasil tertentu dan evaluasi menggambarkan penilaian implisit. Norma subyektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Norma subyektif merupakan keyakinan normatif yang berkaitan dengan persepsi individu tentang bagaimana kelompok melihat perilaku dan evaluasi yang

pada umumnya diekspresikan sebagai motivasi individu untuk mematuhi kelompok-kelompok rujukan. Persepsi kontrol perilaku individu menunjukkan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku, (Ajzen, 1991). Persepsi kontrol perilaku yang dirasakan merupakan kendali keyakinan yang mencakup persepsi individu mengenai kepemilikan keterampilan yang diperlukan sumber daya atau peluang untuk berhasil melakukan kegiatan. Evaluasi biasa disebut sebagai fasilitasi yang akan menunjukkan pentingnya setiap sumber daya, keterampilan atau kesempatan untuk menjadi berhasil

Teori ini merupakan model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan/motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku, didalamnya termasuk dari motif awal terjadinya perilaku hingga kenapa seseorang melakukan tingkah laku tersebut (Nurhayati, 2014). (Nurhayati, 2014) menguatkan TRA dengan menyebutkan, proses berpikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku. *Theory of reasoned action* dalam Nurhayati (2014), mendasarkan pada asumsi-asumsi dasar sebagai berikut:

- 1) Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu yang spesifik.

- 2) "*Intention of act*", atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
- 3) Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan.

Teori Tindakan Beralasan dikembangkan untuk menguji hubungan antara sikap dan perilaku (Werner 2004). Konsep utama dalam Teori Tindakan Beralasan adalah "prinsip-prinsip kompatibilitas" dan konsep "intensi perilaku,". Prinsip kompatibilitas menetapkan dalam rangka untuk memprediksi satu perilaku tertentu diarahkan ke target tertentu dalam konteks dan waktu tertentu, sikap khusus yang sesuai dengan waktu, target dan konteks yang harus dinilai. Konsep yang menyatakan keinginan perilaku yang memotivasi individu untuk terlibat dalam perilaku yang didefinisikan oleh sikap yang mempengaruhi perilaku. Keinginan berperilaku menunjukkan berapa banyak usaha individu ingin berkomitmen untuk melakukan perilaku dengan komitmen yang lebih tinggi dengan kecenderungan perilaku itu akan dilakukan. Keinginan untuk berperilaku ditentukan oleh sikap dan norma subyektif. Sikap mengacu pada persepsi individu (baik menguntungkan atau tidak menguntungkan) terhadap perilaku tertentu, (Werner 2004). Norma subjektif mengacu pada penilaian subjektif individu tentang preferensi lain dan dukungan untuk berperilaku, (Werner 2004). *Theory of Reasoned Action* dikritik karena mengabaikan pentingnya faktor-faktor sosial yang dalam kehidupan nyata bisa menjadi penentu untuk perilaku individu, (Werner 2004). Faktor

sosial berarti semua pengaruh lingkungan sekitarnya (seperti norma individu) yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Kelemahan teori tindakan beralasan, mengusulkan faktor tambahan dalam menentukan perilaku individu dalam teori perilaku yang direncanakan yaitu perilaku kontrol yang dirasakan. Perilaku kontrol yang dirasakan adalah persepsi individu pada betapa mudahnya perilaku tertentu akan dilakukan, (Ajzen 1991). Perilaku kontrol yang dirasakan secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku

2. Faktor Penentu

a) Usia

Menurut Maier (1971) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi dari pada karyawan yang lebih tua. Semakin besar angka usia seseorang semakin rendah turnover intention.

b) Tingkat pendidikan

Dikatakan Maier (1971) bahwa karyawan yang mempunyai tingkat inteligensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai tingkat inteligensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton.

c) Lama kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Prihastuti (1992) menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin

rendah kecenderungan turnover. Diperkuat oleh Mobley (1986) yang menyatakan turnover lebih banyak terjadi pada karyawan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan terjadinya turnover tersebut.

d) Keikatan terhadap organisasi

Pekerjaan yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkatkepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam perusahaan yang sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

f) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan, maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka menentukan, dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan

dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya. Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya organisasi perusahaan itu.

3. Aspek-aspek

Intensi sebagai niat untuk melakukan suatu perilaku demi mencapai tujuan tertentu memiliki beberapa aspek. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975), intention (intensi) memiliki 4 aspek, yakni :

- 1) *Behavior* (Perilaku) yaitu perilaku spesifik yang nantinya akan diwujudkan.
- 2) *Target* (Sasaran) yaitu obyek yang menjadi sasaran perilaku. Obyek yang menjadi sasaran dari perilaku spesifik dapat digolongkan menjadi tiga, yakni orang tertentu/obyek tertentu, sekelompok orang/sekelompok obyek dan orang atau obyek pada umumnya.
- 3) *Situation* (Situasi) yaitu situasi yang mendukung untuk dilakukannya suatu perilaku (bagaimana dan dimana perilaku itu akan diwujudkan). Situasi dapat pula diartikan sebagai lokasi terjadinya perilaku.

4) *Time* (Waktu) yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau tidak terbatas dalam satu periode, misalnya waktu yang spesifik (hari tertentu, tanggal tertentu, jam tertentu), periode tertentu (bulan tertentu), dan waktu yang tidak terbatas (waktu yang akan datang). Sependapat dengan Fishbein dan Ajzen, Smet (1994) juga mengemukakan bahwa intensi memiliki empat aspek, yaitu :

- a) *Action* (Tindakan), bahwa intensi akan menimbulkan suatu perilaku.
- b) *Target* (Sasaran), merupakan obyek yang menjadi sasaran dari perilaku.
- c) *Context* (Konnteks), menunjukkan pada situasi yang mendukung munculnya perilaku.
- d) *Time* (Waktu), menunjukkan kapan suatu perilaku tersebut muncul. Dari teori intention yang dikemukakan Fishbein dan Ajzen serta Smet maka dapat disimpulkan bahwa aspek intention yakni : perilaku, sasaran, situasi dan waktu

4. Turnover Intention

a. Definisi

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ket tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover*

Intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Nur Halimah (2016).

Menurut Darma (2013, p.1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001, p.131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Dalam Nur Halimah (2016) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbedadari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

b. Aspek Aspek

Aspek turnover intention merupakan gabungan dari aspek intention dari Fishbein dan Ajzen (1975) yakni :

1) *Behavior* (Perilaku)

Merupakan perilaku spesifik yang nantinya akan diwujudkan. Dalam konteks turnover, perilaku spesifik yang akan diwujudkan adalah bentuk-bentuk perilaku yang mengarah ke arah turnover yaitu sering membolos, tidak maksimal bekerja, berusaha mencari kerja lain dan berbuat curang.

2) *Target* (Sasaran)

Yaitu obyek yang menjadi sasaran perilaku. Objek yang menjadi sasaran perilaku spesifik dapat digolongkan menjadi tiga yaitu orang tertentu atau objek tertentu, sekelompok orang atau sekelompok objek, dan orang atau objek pada umumnya. Dalam konteks turnover, objek yang menjadi sasaran adalah pekerjaan yang lebih baik, atasan, rekan kerja, absen dan upah.

3) *Situation* (Situasi)

Yaitu situasi yang mendukung untuk dilakukannya suatu perilaku (bagaimana dan dimana perilaku itu akan diwujudkan). Situasi dapat pula diartikan sebagai lokasi terjadinya perilaku. Dalam konteks turnover, situasi yang menyebabkan turnover yaitu tidak mendapat promosi dan masa depan.

4) *Time* (Waktu)

Yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau tidak terbatas dalam satu periode, misalnya waktu yang spesifik (hari tertentu, tanggal tertentu, jam

tertentu), periode tertentu (bulan tertentu) dan waktu yang tidak terbatas (waktu yang akan datang).

c. Faktor - Faktor

Menurut Kusbiantari (2013, p.94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah turnover intention.
2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar turnover intention-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi turnover-nya.
2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil turnover intention-nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar turnover intention-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil turnover intention-nya.

5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil turnover intention- nya.
6. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil turnover intention-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), komitmen organisasi mencerminkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan merasa terikat dengan tujuan organisasinya. Sedangkan menurut Gibson et al, (2000) komitmen organisasional adalah perasaan indentifikasi terhadap organisasi, perasaan terlibat terhadap tugas-tugas organisasi dan kesetiaan pada organisasi. Menurut Luthans (1995), komitmen organisasional adalah suatu sikap tentang kesetiaan pekerja terhadap organisasi yang sedang berjalan untuk mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang. Kinicki (2011) menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu faktor personal

(seperti: usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi) dan faktor organisasional (seperti: desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan). Sedangkan menurut Kinicki (2011) mendefinisikan komitmen sebagai besaran kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekedar loyalitas secara pasif, akan tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi. Komitmen yang dikemukakan oleh dalam Kinicki (2011) dicirikan dengan adanya: (1) kepercayaan individu dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) kerelaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasional, dan (3) keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Studi awal mengenai komitmen organisasional fokus pada dua pendekatan berbeda yaitu komitmen attitudinal dan komitmen behavioral. Komitmen attitudinal menurut Kinicki (2011) adalah komitmen yang fokus pada proses berpikir seorang pekerja tentang hubungan dia dengan organisasi. Atau dengan kata lain adalah pola pikir pekerja dalam menilai seberapa jauh nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan yang ada pada organisasi. Pada fase ini evaluasi dan proses berpikir dilakukan secara individual. Sedangkan komitmen behavioral terkait dengan proses hubungan seorang individu dengan organisasi atau kelompok. Seberapa jauh hubungan tersebut dinilai dari keterikatan diri dengan organisasi tempat bekerja.

Dikursus ilmiah tentang definisi komitmen organisasional menjadi satu hal menarik perhatian. Menurut Mowday et al. (1982) terdapat sedikit konsesus mengenai komitmen organisasional secara definitif yang menyebabkan komitmen organisasional semakin sulit untuk dipahami. Sembilan tahun kemudian, Meyer dan Allen (1991) merespon permasalahan tersebut dengan mengajukan definisi tentang komitmen organisasional. Yakni komitmen organisasional dapat dimaksud sebagai suatu kondisi psikologis yang memberikan ciri pada hubungan antara pekerja dengan organisasi serta mempunyai implikasi pada keputusan yang diambil oleh pekerja yang bersangkutan untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau keluar. Meyer dan Allen, (1997) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu:

1) Komitmen Afektif

Adalah keterikatan emosional pekerja dengan organisasi, identifikasi karyawan tentang makna kehadirannya di dalam organisasi, serta tingkat keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen afektif kuat akan memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi dengan sadar dan sukarela.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen ini menjelaskan kesadaran seorang pekerja pada biaya-biaya yang akan timbul jika dia memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Pekerja dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi karena membutuhkan

3) Komitmen Normatif

Adalah perasaan seorang pekerja tentang kelanjutan hubungan dengan organisasi yang didasari oleh tanggungan berupa kewajiban kerja yang harus diselesaikan. Seorang pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa seharusnya melanjutkan hubungan kerja dengan organisasi.

6. Stres Kerja

a. Definisi

Beberapa para ahli menjelaskan tentang definisi stres kerja. Menurut Robbins (2013), stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang diinginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang diinginkan.

Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2015) "Stres adalah suatu respon yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang". Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar

lingkungan organisasi. Menurut Gibson (1987) mengemukakan bahwa stres dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

1. Faktor faktor

Menurut Robbins (2013) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

Robbins (2013) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

b. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidak pastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

c. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

d. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang

dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2) Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2013) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak saling ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan- harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan- rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3) Faktor Individual

Faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara, konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Menurut Luthans (2006) dalam bukunya *Organizational Behavior* menyebutkan adanya empat faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu :

1) Faktor di Luar Lingkungan Organisasi

Faktor yang menimbulkan stres kerja adalah antara lain: perubahan sosial yang sangat cepat, tuntutan ekonomi, tuntutan sosial.

2) Organisasional

Faktor penyebab timbulnya stres kerja dalam organisasi yaitu: kebijaksanaan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, serta proses organisasi yang tidak mendukung kerja.

3) Kelompok Kerja

Faktor yang selanjutnya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja adalah situasi kelompok kerja, seperti kurangnya dukungan dari kelompok rekan kerja serta konflik dengan rekan kerja dan suasana kelompok kerja yang tidak nyaman.

4) Individu

Faktor individu juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu menyangkut karakteristik peran serta tipe kepribadian.

7. Kepuasan Kerja

a. Definisi

Menurut Wexley and Yukl (1988) kepuasan kerja didefinisikan sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan individu yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan.

Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya

Terdapat lima model utama yang menyebabkan kepuasan kerja :

1) *Need Fulfillment*

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan dan turnover. Secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

3) *Discrepanciest*

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah hasil dari kesesuaian harapan. Kesesuaian harapan merupakan selisih antara apa yang diharapkan seseorang dalam menerima hasil dari pekerjaan (seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi) dengan apa yang benar-benar diterima. Ketika harapan lebih besar dari apa yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, model ini memprediksi individu akan puas ketika ia mencapai hasil di atas dan di luar harapan. Kesesuaian harapan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja.

4) *Value Attainment*

Ide yang mendasari pencapaian nilai adalah hasil kepuasan dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan dalam pemenuhan nilai penting pekerjaan individu. Penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja.

5) *Equity*

Dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana keadilan terhadap seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Hasil kepuasan dari persepsi seseorang mengenai hasil kerja, berhubungan dengan tenaga yang digunakan, dapat dibandingkan dengan masukan dan hasil penting lainnya. Keadilan dalam gaji dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

5) *Dispositional / Genetic Components*

Model ini mencoba untuk menjelaskan pola dimana beberapa karyawan tampak puas diberbagai situasi kerja dan beberapa lainnya selalu tampak tidak puas. Model disposisional / genetik didasarkan pada keyakinan bahwa sebagian kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat-sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dengan karakteristik lingkungan kerja. faktor genetik

juga ditemukan secara signifikan memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan dan kepuasan kerja umum.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Pembayaran gaji atau upah

Pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya.

2) Rekan kerja

Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3) Promosi

Pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

4) Penyelia (Supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan

mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan. Sedangkan menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan feelings dan believes yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat dilakukan melalui cara:

- 1) Responvoice (aspirasi): Aktif dan konstruktif, memberikan saran perbaikan dan berusaha memperbaiki kondisi yang ada.
- 2) Responloyalty (kesetiaan): Secara pasif namun optimis menunggu membaiknya kondisi organisasi dan termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman pihak luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 3) Respon neglect (Pengabaian): Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.
- 4) Respon exit (Keluar): Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri

B. TELAAH PENEITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan mengacu pada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan Lauren (2017) dengan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja (2) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan pada turnover intention: (3) komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja; (4) komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan pada turnover intention; (5) kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudibya dkk (2017) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh Rarasanti dkk (2016) dengan hasil pengujian mendapatkan job embededness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dkk (2020) dengan hasil pengujian (1) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover

intention; 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2018) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di instalasi pelayanan medik dan instalasi pelayanan non medik di RSUD Pandeglang Berkah.

Penelitian yang dilakukan oleh Paat dkk (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2015) dengan hasil semakin besar kepuasan gaji yang diperoleh oleh karyawan akan menyebabkan niat untuk

keluar dari organisasi semakin menurun. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang semakin tinggi menyebabkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi semakin rendah. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional akan menyebabkan semakin menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sebesar 82,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2015) dengan hasil diketahui bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap *intention to quit* karyawan pada PT.BPR Tish di Batubulan. Implikasi dari penelitian ini adalah dapat memperkuat teori sebelumnya, landasan teori pembentukan tingkah laku yang digunakan berhubungan dengan perilaku *intention to quit* yang dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan komitmen organisasional.

C. PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasional dapat dimaksud sebagai suatu kondisi psikologis yang memberikan ciri pada hubungan antara pekerja dengan organisasi serta mempunyai implikasi pada keputusan yang diambil oleh pekerja yang bersangkutan untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau keluar. Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan komitmen organisasional salah satunya Gede Adnyana Sudibya (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Dampak komitmen organisasional pada *turnover intention* bagi para manajer untuk lebih mengakrabkan para karyawannya dengan tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan. Hal senada diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nursalim (2013) komitmen organisasional tidak berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Semakin diperhatikannya kesejahteraan para guru membuat komitmen organisasional meningkat dan *turnover intention* dapat ditekan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Indraprasti (2011) pada karyawan alih daya BRI Cabang Sleman dan BRI Cabang Muntilan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional seperti kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover*

intention. Penelitian Hussain dan Asif (2012), menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asigikil (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H1: Komitmen Organisasional berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan.

Stres kerja karyawan menyebabkan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan untuk keluar (Anggraini, 2013). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dkk. (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover*

intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor, menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, ini artinya jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Stres merupakan penyebab utama terhadap *turnover intention* pada karyawan (Mitchell *et al.*, 2014). (Arshadi *et al.*, 2013) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ditunjukkan dari nilai $r = 0,45$ $p < 0,01$. Lee *et al.* (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Young dan Kwon (2016) menyatakan dalam penelitiannya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan yang terjadi

H2: Stress Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu

aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan kepuasan kerja oleh I Wayan Suana (2016) dengan judul Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Robbins (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Hal ini senada dengan Salleh *et al.* (2017) dalam penelitiannya menemukan aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Susiani (2014) pada perusahaan The Stones Entertainment Center yang berlokasi di Kuta, Bali menyatakan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Aspek kepuasan kerja seperti pembentukan suasana kekeluargaan serta kesempatan memperoleh kenaikan jabatan meningkatkan kepuasan kerja yang membuat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Karyawan

yang puas akan menguntungkan organisasi dan menghemat biaya karyawan yang puas tidak hanya menguntungkan organisasi dalam menghemat biaya pekerjaan terkait tetapi juga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi yang pada akhirnya mengurangi omset. Penelitian Ali (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi gaji, promosi dan penghargaan berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H3: *Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention*

4. Komitmen Organisasional, stres kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela ataupun pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Grant et al., (2001) berpendapat bahwa semakintinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian dari sisi stres kerja, Octavia (2016) mengatakan bahwa semakin jarang diberikan umpan balik berupa pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi. Umpan balik merupakan salah satu indikator yang mengukur stres kerja. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja yang rendah, stress kerja yang tinggi dan kurangnya

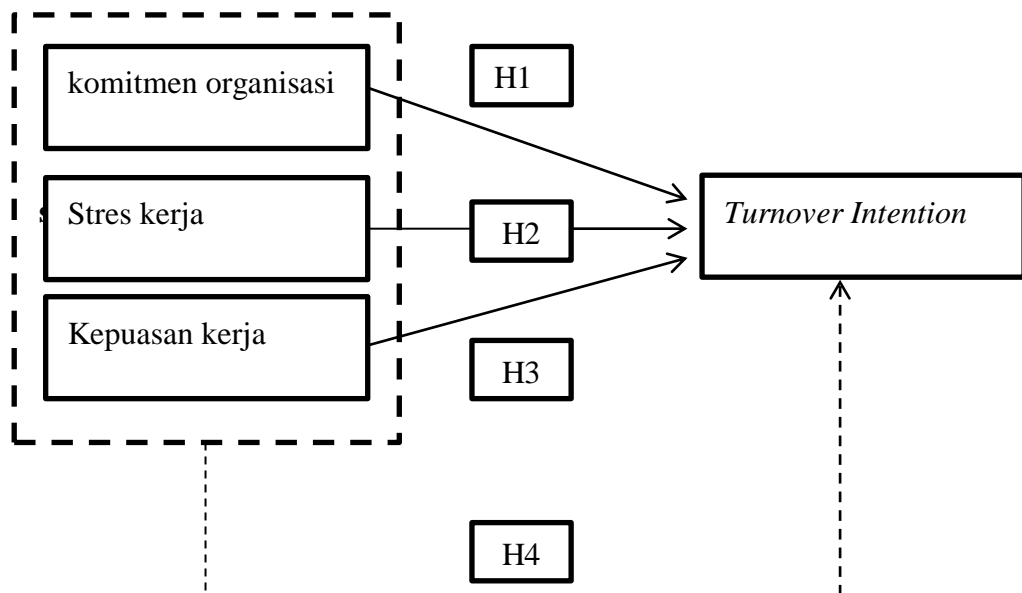
komitmen organisasi maka karyawan akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Karena karyawan tidak mempunyai alasan untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, serta 27 stress kerja yang rendah akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dalam penelitian Anggraini (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluar karyawannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi, ketiga variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi serta stres kerja yang rendah maka akan dapat mengurangi turnover intention karyawan. Sehingga, dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan, umpan balik berupa pujian/penghargaan, serta rasa kepedulian terhadap keberlangsungan perusahaan maka akan mengurangi turnover intention karyawan Hotel Ibis Yogyakarta.

H4: Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

D. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka Konseptual disusun untuk memudahkan dalam mengkaji tentang pengaruh variabel komitmen organisasional, variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja terhadap *Turnover Intention* dalam penelitian ini. Supaya tercapainya semua tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya peran variabel komitmen organisasional, variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja terhadap *Turnover Intention* Pemikiran tersebut digambarkan dalam kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut :



BAB III

METODA PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yaitu menurut (Kasiram, 2008) kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah di teliti.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Wonosobo.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut (Sugiyono 2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Perawat di Rumah Sakit Islam Wonsobo dengan jumlah total perawat sebanyak 218 orang.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yang didasarkan pada kepentingan dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Alasan penggunaan teknik tersebut adalah

untuk mendapatkan sampel yang *representatif* (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan.

Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang *representatif* (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan. Dalam kasus di Rumah Sakit Islam, perawat yang bekerja secara tetap mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih besar karena pengalaman yang mereka miliki, dibandingkan dengan perawat yang tidak tetap/magang.

Maka dari itu, kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Perawat Rumah Sakit Islam Wonosobo
 - Perawat laki-laki / perempuan
 - Perawat tetap, dikarenakan karyawan tetap sudah mempertimbangkan masa depan terkait dengan akan tetap dipekerjakan atau meninggalkan instansi.
 - Perawat yang bekerja dibawa 2 tahun/magang, dikarenakan karyawan tersebut belum memahami tentang keadaan Rumah Sakit Islam Wonosobo
- Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 80 perawat.

Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada (Suharsini, 2006:125), dimana beliau menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subjeknya lebih dari 100, dapat

diambil antara 10-15% hingga 20 % - 25 % atau bahkan boleh lebih dari 25 % dari jumlah populasi yang ada.

D. Metoda Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban yang didapat dari kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian, dan hasil dari pengujian yang dilakukan. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam proses pengumpulan data. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

E. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Komitmen Organisasi

Dalam penelitian Yoga (2016) komitmen organisasi merupakan persepsi responden tentang sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan. Komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Buchanan (1974 : 539) sebagai berikut:

1. Organizational identification
2. Job involvement
3. Organizational loyalty

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Robbins (2006) menyebutkan ada enam faktor organisasi yang menimbulkan stres kerja. Dari keenam faktor tersebut, kemudian dijabarkan menjadi indikator yang mempengaruhi Stres Kerja, yaitu :

- 1) Beban Pekerjaan Yang Berlebihan
- 2) Ketidakjelasan Peran
- 3) Tuntutan Antar Pribadi Yang Saling Bertentangan
- 4) Kurangnya Kerjasama Dalam Struktur Organisasi
- 5) Standar Kerja Atasan Yang Sulit Dipenuhi
- 6) Ketidakjelasan Promosi

3. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja (Luthans, 2006), yaitu :

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan penyelia

- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

4. *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini turnover intention diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley et al, 1979). Turnover yang dibahas dalam penelitian ini adalah konteks model sukarela (voluntary turnover). Variabel turnover intention diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

1. Intention to quit (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar.
2. Job search (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Thinking of quit (memikirkan untuk keluar) : mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

F. ALAT ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur layak atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2. Jika r-hitung lebih besar

dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Bila r hitung lebih besar dari r-tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal *consistency reliability* yang menggunakan uji Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011)

3. Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai

faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda yaitu untuk melihat hubungan antara variable independen dengan dependen. Menggunakan regresi linier berganda apabila jumlah variabel independennya minimal 2. Regresi linier berganda berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$

$a =$ konstanta

$b_1, b_2, b_3 =$ koefisien regresi

$X_1 =$ Komitmen Organisasi

$X_2 =$ Kepuasan Kerja

$X_3 =$ Stres Kerja

$e =$ error (nilai residu)

4. Uji Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variable bebas terhadap variable terikat baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali (2016: 95), nilai R^2 yang kecil

mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

b. Uji-t (parsial)

Menurut Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variabel Y

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

c. Uji f

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh

variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* perawat RSI Wonosobo.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat RSI Wonosobo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* perawat RSI Wonosobo
4. Variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RSI Wonsobo.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja saja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi *turnover intention*.
2. Hanya menggunakan tiga variabel independen saja untuk memprediksi variable dependen.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang sudah diambil, maka

selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kedepannya. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Bagi RSI Wonosobo
 - a. Banyak faktor lain yang membuat kinerja perawat dapat maksimal, masih banyak faktor lain seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, maka dari itu RSI Wonosobo harus memperhatikan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, *work family conflict*, budaya organisasi, dan lain sebagainya
 - b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., Fishbein, M., & Heilbroner, R. L. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior* (Vol. 278). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 239-252.
- 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), 1-18.
- Anggraini, M. I. D. P. (2013). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar. *S2 thesis. UAJY*.
- Annisa, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International review of management and marketing*, 1(3), 43.
- Bart, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Dawson, A. J., Stasa, H., Roche, M. A., Homer, C. S., & Duffield, C. (2014). Nursing churn and turnover in Australian hospitals: nurses perceptions and suggestions for supportive strategies. *BMC nursing*, 13(1), 11.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta.
- Faramita, N. I., Winarni, I., & Mansur, M. (2015). Kajian Turnover Intention Perawat di RSX Prasetya Husada Malang (Permasalahan dan Penyebabnya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1), 25-35.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*.
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: PT. Andi.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Jesse H. Jones Graduate School of Business Rice University, Mays Business School Texas A&M University.

- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS, Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Gibson James, L. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses Edisi Ke-5 Cetakan Ke3. Jakarta: Erlangga.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN BAG. MARKETING PT. WAHANA SAHABAT UTAMA. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support. *Journal of quality and technology management*, 8(2), 1-10.
- Indraprasti, D., Sitalaksmi, S., & Mgt, M. (2012). *Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap intensi keluar studi pada karyawan alih daya (outsourcing) PT Bank Rakyat Indonesia di wilayah Yogyakarta* (Doctoral dissertation, [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada).
- Indrayani, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705-714.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT."X". *Agora*, 5(1).
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6).
- Kasiram, Moh. 2008. Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kim, Y. K., & Kwon, H. J. (2016). The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention for Male Dental Hygienists. *Journal of dental hygiene science*, 16(2), 142-149.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD, *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1.
- LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. In *National Forum of applied educational research journal* (Vol. 12, No. 3, pp. 1-13).
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The influence of organisational culture and job satisfaction on intentions to leave: The case of clay brick manufacturing company in Lesotho. *Eastern Africa Social Science Research Review*, 29(1), 59-75.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter?. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour: Seven Edition*.
- Maier, N. R., & Sashkin, M. (1971). SPECIFIC LEADERSHIP BEHAVIORS THAT PROMOTE PROBLEM SOLVING 1. *Personnel Psychology*, 24(1), 35-44.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 18-26).
- Mitchell, O., Mackenzie, D. L., Styve, G. J., & Gover, A. R. (2000). The impact of individual, organizational, and environmental attributes on voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, 17(2), 333-357.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.
- Oktaviani, R. R. M., & Nurhayati, I. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(1).
- Octavia, A. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT MULIA INDUSTRINDO Tbk* (Doctoral dissertation, President University).
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Peterson, S. J., & Bredow, T. S. (Eds.). (2009). *Middle range theories: Application to nursing research*. Lippincott Williams & Wilkins.

- Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Prihastuti, 1992. Hubungan Antara Komitmen Kerja, Usia, Masa Kerja, Status Perkawinan, dan Tingkat Gaji dengan Intensi Turnover pada Perawat di RSUD Fatmawati Jakarta Selatan. Skripsi. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Priyatno, D. (2011). Buku saku analisis statistik data SPSS. *Yogyakarta: MediaKom*.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap turnover intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5(7). Priyatno, D. (2011). Buku saku analisis statistik data SPSS. *Yogyakarta: MediaKom*.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. *Erlangga, Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior*, (Çev. Ed. Erdem, İ.).
- Safitri, R. Y., & Nursalim, M. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Guru. *Jurnal. Character*, 1.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129-142.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPNieNotoatmodjo, S. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*.
- Siregar, I. N. A. (2014). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) perawat di RS Sehat Terpadu DD Tahun 2014.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 468-480.

- Witasari, L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Yukl, G. A., Shobaruddin, M., & Wexley, K. N. (1988). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International journal of Manpower*.