

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION**  
**(Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**Disusun oleh:**  
**Muhammad Fauzan**

**12808144025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION**  
**(Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**Disusun oleh:**  
**Muhammad Fauzan**  
**12808144025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION**

**(Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)**



Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan  
Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Yogyakarta

Oleh:  
Muhammad Fauzan  
12808144025

Yogyakarta, 3 September 2016

Menyetujui,  
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nahiyah Jaidi', is placed over the text above.

**Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.**

**NIP. 195201081978032001**

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)” yang disusun oleh Muhammad Fauzan, NIM 12808144025 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 September 2016 dan dinyatakan lulus.

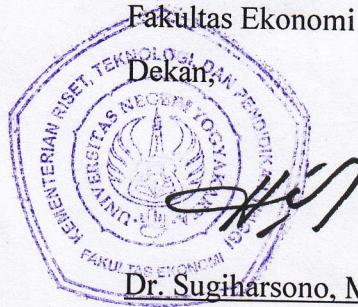
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si	Ketua Penguji		12-10-2016
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Sekretaris Penguji		18-10-2016
Setyabudi Indartono, Ph.D	Penguji Utama		4-10-2016



Yogyakarta, 19 Oktober 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

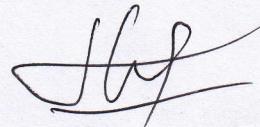
Nama : Muhammad Fauzan  
NIM : 12808144025  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP

*TURNOVER INTENTION* (Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 9 September 2016

Yang menyatakan,



Muhammad Fauzan

NIM. 12808144025

## **MOTTO**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 6)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, skripsi ini penulis

persesembahkan untuk:

Kedua Orangtua, Keluarga, dan Saudara-saudara saya yang sangat saya sayangi

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION**  
(Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)

**Oleh:**  
**Muhammad Fauzan**  
**12808144025**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa, (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa, (3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa sebanyak 109 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $(\beta) -0,741$  ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ), dengan kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar  $(\Delta R^2) 0,525***$ . (2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $(\beta) -0,785$  ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ), dengan kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar  $(\Delta R^2) 0,595***$ . (3) Kepuasan kerja  $(\beta) -0,264$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,02$ ) dan komitmen organisasi  $(\beta) -0,563$  ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar  $(\Delta R^2) 0,614*$ .

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

**THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION**

*(Study of Queen Latifa General Hospital Medical Employees in Sleman Regency)*

**By:**  
**Muhammad Fauzan**  
**12808144025**

**ABSTRACT**

*This research aimed to know: (1) The impact of job satisfaction on turnover intention of Queen Latifa General Hospital medical employees, (2) The impact of organizational commitment on turnover intention of Queen Latifa General Hospital medical employees, (3) The impact of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of Queen Latifa General Hospital medical employees.*

*This research was causal associative research by used quantitative approach. The population of this research were medical employees of Queen Latifa General Hospital much as 109 peoples. The sample of this research were 105 respondents and sampling technique used Proportionate Stratified Random Sampling methods. The data of research were collected by questionnaire. Validity test of the instrument used Confirmatory Factor Analysis and the reliability test used Alpha Cronbach. The data analysis used multiply regression.*

*The result of research showed that: (1) Job satisfaction had a negative effect and significant on turnover intention with ( $\beta$ ) value  $-0,741$  ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ), with the contribution of job satisfaction explained turnover intention ( $\Delta R^2$ )  $0,525***$ . (2) Organizational commitment had a negative effect and significant on turnover intention with ( $\beta$ ) value  $0,785$  ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ), with the contribution of organizational commitment explained turnover intention ( $\Delta R^2$ )  $0,595***$ . (3) Job satisfaction with ( $\beta$ ) value  $-0,264$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,02$ ) and organizational commitment with ( $\beta$ ) value  $-0,563$  ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ) simultaneously had a negative effect and significant on turnover intention. The contribution of job satisfaction and organizational commitment explained turnover intention ( $\Delta R^2$ )  $0,614*$ .*

*Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan “**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION** (Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, sekaligus narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi.

4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Winarno, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
6. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penuisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Kedua orangtua, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Direktur dan kepala HRD Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang telah memberikan ijin penelitian.
10. Teman-teman kelas Manajemen B09 2012, Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 9 September 2016  
Penulis,



Muhammad Fauzan

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
1. <i>Turnover Intention</i> .....	12
2. Kepuasan Kerja .....	16
3. Komitmen Organisasi .....	21
B. Penelitian yang Relevan.....	24
C. Kerangka Berpikir .....	26
D. Paradigma Penelitian.....	28
E. Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Desain Penelitian .....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
D. Variabel Penelitian .....	32
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1. Variabel Dependen (Y) .....	33

2. Variabel Independen (X).....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Instrumen Penelitian.....	35
H. Uji Instrumen Penelitian .....	37
1. Uji Validitas Instrumen .....	39
2. Uji Reliabilitas Istrumen .....	41
I. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Deskriptif.....	42
2. Uji Prasyarat Analisis.....	43
3. Pengujian Hipotesis.....	45
4. Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ ).....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
1. Sejarah dan Perkembangan .....	49
2. Visi, Misi, Motto, Maksud, dan Tujuan .....	50
3. Struktur Organisasi.....	54
4. Aktivitas Layanan .....	54
B. Hasil Penelitian .....	55
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	55
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	62
3. Pengujian Hipotesis.....	67
C. Pembahasan .....	69
1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	69
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	70
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Keterbatasan Penelitian .....	75
C. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data <i>Turnover</i> Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa Tahun 2012-2015 .....	3
Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.....	4
Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian.....	32
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen.....	37
Tabel 5. Hasil Uji CFA .....	38
Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen .....	40
Tabel 7. Nilai Korelasi <i>Pearson</i> dan AVE.....	41
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Usia.....	56
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	56
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	57
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	58
Tabel 13. Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> .....	59
Tabel 14. Kategorisasi Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 15. Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	62
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	63
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas.....	64
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 20.Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan <i>Turnover Intention</i> .....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	28
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner penelitian .....	83
Lampiran 2. Data Penelitian.....	87
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden.....	96
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	99
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	103
Lampiran 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden .....	104
Lampiran 7. Hasil Analisis Deskriptif .....	105
Lampiran 8. Perhitungan Rumus Kategorisasi.....	105
Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi.....	106
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas .....	107
Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas .....	108
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas.....	108
Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	109
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi .....	109

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan persaingan bisnis rumah sakit yang semakin kompetitif baik domestik maupun internasional mengharuskan organisasi mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik karena karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada peran sumber daya manusia yang dimiliki.

Rumah Sakit Umum Queen Latifa merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berawal dari pendirian Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin (BPRB) yang dirintis oleh Bapak Syaifudin dan Ibu Siti Purwanti pada tahun 2001. Seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan kebutuhan peayanan kesehatan, sehingga BPRB meningkatkan kualitas pelayanannya hingga pada akhirnya pada tahun 2009 ijin operasional Rumah Sakit Umum Queen Latifa di terbitkan dari Dinas Kesehatan. Tujuan Rumah Sakit Umum Queen Latifa ialah menjadi rumah sakit tipe C terbaik di provinsi D.I.Yogyakarta.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia menjadi aset paling berharga perusahaan harus dikelola dengan baik. Namun pada kenyataannya mengeola sumber daya manusia perusahaan

bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan sumber daya manusia ditemukan pada praktiknya, salah satunya adalah permasalahan yang berkaitan dengan *turnover*.

Menurut Putra dan Wibawa (2015:1102) *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Sedangkan Tett dan Mayer (1993:262) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah pengelolaan sumber daya manusia yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis dalam Toly, 2004:103). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indartoro dalam Andini, 2006:2).

Masalah *turnover* juga terjadi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

Berikut adalah data *turnover* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2015:

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa Tahun 2012-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Keluar (%)
2012	64	23	13	20.31%
2013	74	16	11	14.86%
2014	79	19	15	18.99%
2015	83	25	15	18.07%

Sumber: Bagian SDM Rumah Sakit Umum Queen Latifa

Berdasarkan data pada tabel 1, nampak bahwa tingkat *turnover* karyawan medis pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa tergolong tinggi. Menurut Gillies dalam Muliana (2013:4), tingkat *turnover* disebuah rumah sakit secara normal berkisar antara 5-10% pertahun, dikatakan tinggi bila tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun. Terhitung dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2015, tingkat *turnover* karyawan medis pada 4 (empat) tahun terakhir di Rumah Sakit Umum Queen Latifa selalu melebihi 10%. Sedangkan rata-rata tingkat *turnover* karyawan medis dari tahun 2012 sampai dengan 2015 sebesar 18.06%. hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan *turnover intention*.

Kepala bagian SDM Rumah Sakit Umum Queen Latifa menyampaikan beberapa alasan karyawan medis untuk meninggalkan organisasi antara lain ingin mencari pekerjaan ditempat lain, ingin membuka klinik atau praktik pribadi dan ingin fokus mengurus rumah tangga.

Perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* agar *turnover intention* dapat ditekan. Oleh sebab itu, peneliti melakukan pra-survey pada 20 orang karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa sebagai sampel dengan meminta karyawan medis memilih dua dari lima faktor untuk melihat dua faktor yang memiliki kemungkinan paling tinggi dalam memengaruhi niat karyawan medis tersebut untuk keluar dari perusahaan. Berikut adalah hasil pra-survey faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

**Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa**

No	Faktor yang memengaruhi <i>turnover intention</i>	Jumlah
1	Kepuasan kerja	14
2	Komitmen organisasi	11
3	Lingkungan kerja	8
4	Stres kerja	5
5	Karakteristik individu	2

Sumber: Hasil Pra-Survey pada 20 karyawan medis RSU Queen Latifa

Berdasarkan hasil pra-survey pada 20 karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* dengan jumlah responden 14 orang. Faktor kedua yang memengaruhi *turnover intention* ialah komitmen organisasi dengan jumlah responden 11 orang. Faktor yang memengaruhi *turnover intention* selanjutnya ialah lingkungan kerja dengan jumlah responden 8 orang, kemudian stres kerja dengan jumlah responden 5 orang, dan terakhir ialah karakteristik individu dengan jumlah responden 2 orang.

Berdasarkan hasil pra-survey, faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah kepuasan kerja. Robbins (2006:63) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007:108) antara lain kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi.

Kepala bagian SDM Rumah Sakit Umum Queen Latifa menjelaskan bahwa adanya keluhan karyawan medis terhadap gaji, kesempatan promosi dan rekan kerja mereka mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja karyawan medis. Karyawan medis merasa gaji yang mereka terima dari perusahaan tidak sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Perbedaan gaji karyawan medis yang berstatus karyawan kontrak dengan karyawan medis yang berstatus karyawan tetap pada posisi jabatan sama hanya selisih Rp. 200.000,00 perbulan, sedangkan jangka waktu karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap cukup lama yaitu tiga tahun juga menyebabkan ketidakpuasan karyawan medis terhadap gaji. Jarangnya promosi jabatan struktural maupun promosi jabatan operasional karyawan medis karena kesempatan promosi jabatan lebih diutamakan diberikan kepada karyawan medis yang memiliki pendidikan diatas standar minimal

pendidikan diperusahaan, sedangkan karyawan medis yang memiliki pendidikan diatas standar minimal pendidikan diperusahaan sangat sedikit. Hal ini membuat karyawan medis merasa peluang mereka untuk memperoleh promosi jabatan kecil sehingga membuat karyawan medis merasa sulit untuk memperoleh pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Selain itu, karyawan medis merasa tidak puas terhadap rekan kerja mereka karena kerjasama antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan saling mendukung. Hal ini ditunjukan dari karyawan medis yang kurang responsif dan tangkas ketika bekerjasama dengan rekan kerja mereka untuk menangani atau melayani pasien.

Ketidakpuasan kerja karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa menimbulkan sikap negatif karyawan medis tersebut terhadap perusahaan. Salah satu bentuk sikap negatif dari karyawan medis adalah adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sari, Hakam, dan Susilo (2015:8) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Rendahnya kepuasan kerja menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pra-survey, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar kedua terhadap *turnover intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah komitmen organisasi. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses

berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2006:78). Menurut Buchanan (1974:539) indikator komitmen terdiri dari identifikasi organisasional, keterlibatan kerja dan loyalitas organisasional

Karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Kepala bagian SDM Rumah Sakit Umum Queen Latifa menyampaikan bahwa sering ditemukan adanya sikap dan perilaku karyawan medis yang tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan seperti adanya karyawan medis yang sering datang terlambat dan karyawan medis yang tidak ramah pada orang lain. Hal ini membuktikan bahwa identifikasi organisasional karyawan medis masih rendah sehingga karyawan medis tersebut belum memiliki nilai-nilai dan citra diri yang tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi. Selain itu, meskipun perusahaan sudah berusaha untuk melibatkan karyawan medis dalam berbagai rapat pengambilan keputusan atau kebijakan, akan tetapi kontribusi ide dari karyawan medis untuk kemajuan perusahaan sangat jarang. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja karyawan medis masih rendah karena karyawan medis tersebut tidak benar-benar peduli dan memihak pada pekerjaanya.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa memperkuat keinginan karyawan medis tersebut untuk

meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Menurut DeConinck dan Bachmann (1994:87), komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi yang rendah menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Persoalan lain ialah adanya keluhan karyawan medis mengenai lingkungan kerja yang tidak nyaman karena adanya ruangan jaga yang belum memiliki fasilitas tempat istirahat untuk karyawan medis.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil dua faktor yang mempunyai jumlah responden paing tinggi dan diindikasikan mempunyai pengaruh besar terhadap *turnover intention* yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Peneliti memilih kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dan belum menjadi hal yang terbukti benar di Rumah Sakit Umum Queen Latifa, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Oleh karena itu, judul yang dipilih dalam peneitian ini adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Tingkat *turnover* karyawan medis tinggi.

2. Adanya ketidakpuasan karyawan medis terhadap gaji
3. Adanya ketidakpuasan karyawan medis terhadap promosi.
4. Adanya ketidakpuasan karyawan medis terhadap rekan kerja.
5. Identifikasi organisasional karyawan medis masih rendah.
6. Keterlibatan kerja karyawan medis masih rendah.
7. Adanya ruangan jaga karyawan medis yang belum memiliki fasilitas tempat istirahat untuk karyawan medis membuat mereka merasa lingkungan kerjanya kurang nyaman.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah supaya penelitian yang diharapkan dapat sesuai dengan sasaran. Penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa?

2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover Intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover Intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover Intention* pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

## 2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

## 3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Turnover Intention**

###### **a. Pengertian Turnover Intention**

Tett dan Mayer (1993:262) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Mobley (1986:13) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ketempat kerja lainnya menurut pilihannya sendiri.

###### **b. Indikator Turnover Intention**

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee, Huang dan Zhao (2010:870), indikator turnover intention terdiri dari:

- 1) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- 2) *Intention to Search for Alternatives* (Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986:99) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang memengaruhi minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, status perkawinan, dan pendidikan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu,

cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

### 3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

### 4) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986:20) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

- 1) Beban kerja. Jika *turnover intention* karyawan tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan.
- 2) Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
- 3) Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
- 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, tingginya *turnover intention* dan berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Terlebih bila

karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
- 6) Memicu stres karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2006:63) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

**b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Luthans, 2006:244):

**1) Pekerjaan Itu Sendiri**

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang memberikan kepuasan yaitu tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang, adanya kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

**2) Gaji**

Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Hal ini lah yang menjadi faktor dominan kepuasan kerja. Gaji tidak hanya membantu orang memperoleh kepuasan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

**3) Kesempatan untuk Maju (Promosi)**

Promosi berhubungan dengan kebutuhan karir seseorang di tempat kerja. Individu yang sering di promosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

#### 4) Pengawasan

Merupakan kemampuan penyila untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh.

#### 5) Rekan Kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau tim yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja.

##### c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007:108), antara lain :

###### 1) *Pay* (Kepuasan terhadap Gaji)

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

###### 2) *Nature of Work* (Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3) *Supervision* (Kepuasan terhadap Atasan)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

4) *Co-workers* (Kepuasan terhadap Rekan Kerja)

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. 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.

5) *Promotion* (Kepuasan terhadap Promosi)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

#### d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge 2007:112) faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah:

##### 1) *Exit* (Keluar)

Meninggalkan organisasi merupakan dampak dari kepuasan kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan mencari tempat kerja baru yang dirasa dapat untuk memenuhi kebutuhannya.

##### 2) *Voice* (Aspirasi)

Secara aktif dan konstruktif karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan melakukan beberapa upaya. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

##### 3) *Loyalty* (Kesetiaan)

Loyalitas adalah salah satu faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja. Loyalitas ini dapat dilihat dari sikap seseorang terhadap organisasinya.

##### 4) *Neglect* (Pengabdian)

Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaanya akan cenderung bersikap acuh. Sikap tersebut dapat dilakukan dengan secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang

meliputi keabsenan dan keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

### 3. Komitmen Organisasi

#### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2006:78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

#### b. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Buchanan (1974:539) yaitu:

##### 1) *Organizational Identification* (Identifikasi Organisasional)

*Organizational identification* bisa dikatakan sebagai penghubung psikologis antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (self images) yang tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi. Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah

menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

2) *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu, misalnya karyawan menyumbang ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. keterlibatan kerja dapat dilihat dari penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

3) *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasional)

Organizational loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia pada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian pada organisasi. Hal ini juga dapat digambarkan sebagai sejauh mana ada kemauan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi. loyalitas organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Camilleri (2002:19) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi antara lain:

#### 1) *Education Level* (Jenjang Pendidikan)

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

#### 2) *Position* (Posisi)

Posisi seseorang ditempat kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi ditempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

#### 3) *Personality* (Karakteristik Personal)

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari eksternal dan internal individu.

### d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi

Chungtai dan Zafar (2006:39) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap:

#### 1) *Turnover Intention* (Keinginan keluar)

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap

organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan semakin rendah.

2) *Job Performance* (Produktifitas Kerja)

Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka tingkat produktivitas kerja seseorang akan cenderung tinggi.

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Dalam penelitian Wijayanti (2005:2) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) Dari Suatu Organisasi Pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta” menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mengakibatkan rendahnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Begitu pula sebaliknya. (Wijayanti , F. C. (2005). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Pp 1-4)

2. Dalam penelitian Andini (2006:97) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)” menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan mengakibatkan rendahnya *turnover intention*. (Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro)
3. Dalam penelitian Sudita (2015:98) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Bidan Praktek Swasta di Kabupaten Sleman” menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Sudita, Nyoman. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Bidan Praktek Swasta di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 6, No. 1, Pp 89-99)

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Khan dan Aleem (2014:129) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang tidak memiliki kepuasan kerja akan memiliki keinginan keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan ditempat lain yang mampu memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan medis apakah akan bertahan atau meninggalkan organisasi. Dokter Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang tidak puas terhadap gaji akan berpikir untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan uraian diatas didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

#### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Jahanzeb et al (2013:86) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang memiliki komitmen organisasi rendah tidak memiliki rasa kebanggaan, kepedulian, dan keterikatan sebagai bagian dari

organisasi akan memiliki keinginan meninggalkan organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi akan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan medis untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Perawat Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang memiliki keterlibatan kerja rendah akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas didapatkan hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

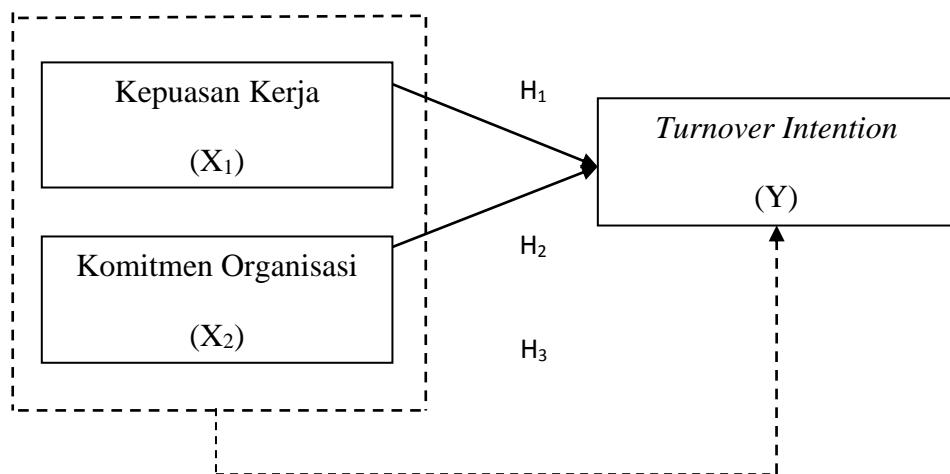
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Wijayanti (2005:2) kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mengakibatkan rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang tidak memiliki kepuasan kerja namun memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan meninggakan organisasi karena tidak merasakan kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya, karyawan medis yang memiliki komitmen organisasi rendah namun memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki keinginan meninggalkan organisasi karena tidak merasa keterikatan dan kepedulian terhadap organisasi. Karyawan medis yang tidak memiliki kepuasan kerja dan

memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Bidan Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang tidak memiliki kepuasan terhadap promosi dan tidak teridentifikasi dengan organisasi akan berniat untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Berdasarkan uraian diatas didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :   
 —————→ Pengaruh antar Variabel  
 - - - - - → Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan

## **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang dipengaruhi (dependen). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang beralamat di Jalan Ringroad Barat 118, Nogotirto, Gamping, kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2016 sampai Juli 2016.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Kuncoro (2009:118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncoro, 2009:118). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang berjumlah 109 orang dari jumlah keseluruhan karyawan yang berjumlah 150 orang.

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair et al, dalam Wiyono (2011:80) mengatakan bahwa untuk menentukan jumlah sampel adalah tergantung pada jumlah item pertanyaan pada penelitian dikalikan 5. Jumlah item pertanyaan dalam penelitian ini sebanyak 21, sehingga jumlah sampel adalah sebanyak  $5 \times 21 = 105$  orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* karena populasi dalam penelitian ini berstrata dan setiap strata memiliki jumlah populasi yang tidak sama sehingga jumlah sampel yang berasal dari setiap strata juga tidak sama. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik *sampling* yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:93).

Perhitungan *proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan rumus berikut:

$$n = \frac{\text{Populasi jabatan}}{\text{Populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel yang ditentukan}$$

**Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian**

No.	Jabatan	Populasi	Proporsional	Sampel
1	Dokter	34	32,75	33
2	Bidan	13	12,52	12
3	Perawat	37	35,62	35
4	Apoteker	2	1,92	2
5	Asisten apoteker	6	5,77	6
6	Ahli gizi	2	1,92	2
7	Fisioterapi	3	2,88	3
8	Rekam medis	4	3,85	4
9	Analis kesehatan	6	5,77	6
10	Radiografer	2	1,92	2
		109	104,92	105

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

## D. Variabel Penelitian

### 1. Variabel Terikat (Dependen)

Adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Kuncoro, 2009:50). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

### 2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen nantinya (Kuncoro, 2009:50). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ).

## **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

### 1. Variabel Dependen (Y)

#### a. *Turnover intention*

Dalam penelitian ini yang dimaksud *turnover intention* adalah keinginan karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* menurut Michaels dan Spector dalam Lee, Huang dan Zhao (2010:870) yaitu:

- 1) Memikirkan untuk Keluar
- 2) Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan
- 3) Niat untuk Keluar

### 2. Variabel Independen (X)

#### a. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007:108) antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap Gaji
- 2) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
- 3) Kepuasan terhadap Promosi
- 4) Kepuasan terhadap Atasan
- 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

b. Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, loyitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan medis terhadap Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

Indikator komitmen organisasi diukur dengan indikator menurut Buchanan (1974:539), yaitu:

- 1) Identifikasi Organisasional
- 2) Keterlibatan Kerja
- 3) Loyalitas Organisasional

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:137). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan

dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) 5 poin.
- b. Setuju (S) 4 poin.
- c. Kurang Setuju (KS) 3 poin.
- d. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

## **G. Instrumen Penelitian**

### 1. Kisi-kisi instrumen

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* dalam bentuk angket. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 5 indikator untuk kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan total pernyataan yang akan diajukan sejumlah 12 butir pernyataan. Sumber variabel kepuasan kerja diadopsi dari Putra (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompleksitas Tugas terhadap Job Satisfaction Auditor KAP Jakarta”. Contoh butir pernyataannya adalah “Penghasilan yang saya terima saat ini sudah

sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya”. Kemudian untuk variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) memiliki 3 indikator dan total butir pernyataan sebanyak 6 pernyataan. Angket untuk variabel komitmen organisasional diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Buchanan (1974) dengan judul penelitian “*Building organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*”. Contoh butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi adalah “Saya merasa bangga bekerja untuk organisasi ini”. Terakhir, untuk variabel dependen (Y) yaitu variabel *turnover intention* terdiri dari 3 indikator dan 3 butir pernyataan. Angket variabel *turnover intention* diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Lee, Huang, dan Zhao (2010) dengan judul penelitian “*A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees*”. Contoh butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* adalah “Saya sering mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya”. Adapun kisi- kisi instrumen bertujuan agar penyusun instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen**

Variabel	Indikator	No. Butir
• <i>Turnover Intention</i> Lee, Huang, dan Zhao (2010). <i>A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees.</i>	1. Berpikir untuk Keluar 2. Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjan 3. Niat untuk Keluar	1 2 3
• Kepuasan kerja Putra, Wahyu. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompleksitas Tugas terhadap Job Satisfaction Auditor KAP Jakarta	1. Kepuasan terhadap Gaji 2. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri 3. Kepuasan terhadap Promosi 4. Kepuasan terhadap Atasan 5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja	1 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9, 10 11,12
• Komitmen organisasi Buchanan. (1974). <i>Building organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations</i>	1. Identifikasi Organisasional 2. Keterlibatan Kerja 3. Loyalitas Organisasional	1, 2 3, 4 5, 6

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber

## H. Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji CFA ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	<i>Turnover Intention</i>	TI1		-0,759	
		TI2		-0,817	
		TI3		-0,711	
2	Kepuasan Kerja	KK1	0,659		
		KK2	0,708		
		KK3			
		KK4	0,643		
		KK5	0,652		
		KK6	0,761		
		KK7	0,680		
		KK8	0,634		
		KK9	0,773		
		KK10	0,701		
		KK11	0,649		
		KK12	0,685		
3	Komitmen Organisasi	KO1		0,529	
		KO2			
		KO3			
		KO4		0,570	
		KO5		0,734	
		KO6		0,587	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa butir terdapat tiga butir pertanyaan yang gugur, yaitu “Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar” yang menjelaskan indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, ”Saya merasa persoalan organisasi seolah-olah juga persoalan saya” yang menjelaskan indikator identifikasi organisasional, dan “Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya” yang menjelaskan indikator keterlibatan kerja.

## 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli *et al.* dalam Jogiyanto, 2011:38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 105 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan memberikan sebanyak 21 pertanyaan kepada responden.

### a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011:68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014:123) menyatakan

bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. AVE *value* ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen**

No	Variabel	AVE	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,856	Valid
2.	Kepuasan Kerja	0,714	Valid
3.	Komitmen Organisasi	0,803	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa nilai AVE lebih dari 0,5, hal ini menjelaskan bahwa satu konstruk dan konstruk yang lain tidak sama.

b. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011:73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010:65) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

**Tabel 7. Nilai Korelasi Pearson dan AVE**

No	Variabel	1	2	3
1.	<i>Turnover Intention</i>	<b>0,856</b>		
2.	Komitmen Organisasi	-0,741**	<b>0,714</b>	
3.	Kepuasan Kerja	-0,797**	0,840**	<b>0,803</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Pada tabel 7 menjelaskan bahwa nilai korelasi *Pearson* kurang dari 0,85, hal ini menjelaskan bahwa antar variabel tidak ada yang saling tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011:38) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrument reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,916	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,960	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,917	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

## **I. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M) dan Standar Deviasi (SD).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut :

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## 2. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

### b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011:166). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel

terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan  $Linearity < 0,05$  berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan  $Linearity > 0,05$  berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

c. Uji Multikoliniaritas

Uji mulikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011:106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskesdasitisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskesdasitisitas dan jika berbeda disebut heteroskesdastisitas. Model regresi yang

baik adalah homoskesdasitisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskesdastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi

berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu *turnover intention*, dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Usia} + B_2 \text{Jenis Kelamin} + B_3 \text{Pendidikan} + B_4 \text{Lama Bekerja} \dots \quad (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Usia} + B_2 \text{Jenis Kelamin} + B_3 \text{Pendidikan} + B_4 \text{Lama Bekerja} + B_5 X_1 \dots \quad (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Usia} + B_2 \text{Jenis Kelamin} + B_3 \text{Pendidikan} + B_4 \text{Lama Bekerja} + B_5 X_1 + B_6 X_2 \dots \quad (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Usia} + B_2 \text{Jenis Kelamin} + B_3 \text{Pendidikan} + B_4 \text{Lama Bekerja} + B_5 X_1 + B_6 X_2 \dots \quad (IV)$$

Keterangan:

- Y : *Turnover Intention*
- $\sigma$  : Konstanta
- $\beta_{1-6}$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Kepuasan Kerja
- $X_2$  : Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak,

sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011:229).

#### 4. Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Menurut Ghozali (2011:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $\Delta R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan

demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan**

Sejarah berdirinya Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang terletak di Jalan Ring Road Barat 118, Nogotirto, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta ini bermula pada tahun 1987. Pada saat itu Bapak Syaifudin dan Ibu Siti Purwanti mulai melaksanakan praktik sesuai kompetensinya dengan mendirikan praktik bidan swasta dan praktik keperawatan khususnya sircumsisi. Setelah itu layanan kesehatan yang diberikan mengalami perkembangan menjadi Balai Pengobatan dan Rumah Sakit Bersalin disertai dokter praktik 24 jam.

Setelah pendirian Balai Pengobatan dan Rumah Sakit Bersalin dan praktik dokter 24 jam pada tahun 2001, perkembangan jumlah masyarakat yang mempercayakan kebutuhan kesehatannya semakin tinggi. Sesuai dengan berjalannya waktu, daerah Mlangi Gamping mengalami perkembangan dengan dibuatnya jalan Ring Road Barat dan posisi Balai Pengobatan dan Rumah Sakit Bersalin Queen Latifa berada persis di tepi jalan tersebut. Perkembangan lain dari daerah Kecamatan Gamping semakin banyak didirikan komplek-komplek perumahan sehingga menyebabkan semakin tingginya kebutuhan akan layanan kesehatan yang dipercayakan pada Balai Pengobatan

dan Rumah Sakit Bersalin Queen Latifa. Pada tahun 2003, Ibu Siti Purwanti mendapat prestasi sebagai Bidan Praktik Swasta terbaik II se-Propinsi DIY.

Semakin berkembangnya Balai Pengobatan dan Rumah Sakit Bersalin Queen Latifa sehingga pemilik mengembangkan pelayanan kesehatan yang lebih holistik. Untuk melakukan hal tersebut pemilik melakukan survey kepuasan konsumen Balai Pengobatan dan Rumah Sakit Bersalin Queen Latifa dan analisa SWOT untuk mendapatkan gambaran utuh tentang kebutuhan layanan kesehatan di daerah tersebut. Berdasarkan analisa SWOT dan hasil survey konsumen maka disepakati untuk dibuat sebuah Rumah Sakit Umum dengan tahapan awal Rumah Sakit Umum Tipe D. Perlengkapan sarana dan prasarana dilakukan pemenuhannya. Kemudian secara bertahap ahli medis yang memiliki keahlian spesialis 4 besar bidang medik dapat membantu, sehingga persyaratan dapat terpenuhi. Akhirnya peluncuran ijin operasional Rumah Sakit Umum Queen Latifa dilakukan pada tanggal 31 Desember 2009.

## 2. Visi, Misi, Motto, Maksud dan Tujuan

### a. Visi

Visi Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah menjadi Rumah Sakit Tipe C terbaik di provinsi D.I.Yogyakarta pada tahun 2016 dan disukai oleh pelanggan.

b. Misi

Misi Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan secara profesional, berkualitas, dan terpercaya dengan prinsip *continous improvement*.
- 2) Menyelenggarakan rumah sakit yang dapat menjadi tempat pendidikan dan rujukan pelayanan dibawahnya.
- 3) Merealisasikan rumah sakit unggulan.
- 4) Melaksanakan pelayanan yang bersifat kekeluargaan dan bertanggung jawab, sehingga disukai pelanggan.
- 5) *Benchmark* ke rumah sakit lain yang lebih baik dan berprestasi.

c. Motto

Untuk memudahkan seluruh anggota Rumah Sakit Umum Queen Latifa dalam melaksanakan misi sehingga bisa meraih visi, maka diluncurkan moto yaitu bahwa Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah rumah sakit keluarga yang terpercaya. Rumah sakit Umum Queen Latifa diselenggarakan dengan nilai-nilai dasar sebagai berikut:

1) Ikhlas

Berbuat sesuatu bukan untuk mendapat pujian dari siapapun, tetapi dalam rangka melaksanakan perintah Allah untuk amal sholeh sehingga mendapatkan ridho Allah Ta'ala.

2) Jujur

Kesesuaian antara lisan, hati dan perbuatan, tidak berbohong serta tidak melanggar hak orang lain.

3) Profesional

Bekerja trampil sesuai standar profesi dan selalu mengikuti perkembangan ilmu mutakhir, serta cerdas secara emosi dan spiritual.

4) Kekeluargaan

Ramah, sopan, saling menghargai dan selalu memperhatikan nilai-nilai agama dalam kondisi apapun.

5) Bertanggung Jawab

Disiplin dan melaksanakan amanah secara bertanggungjawab serta bisa bekerjasama dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

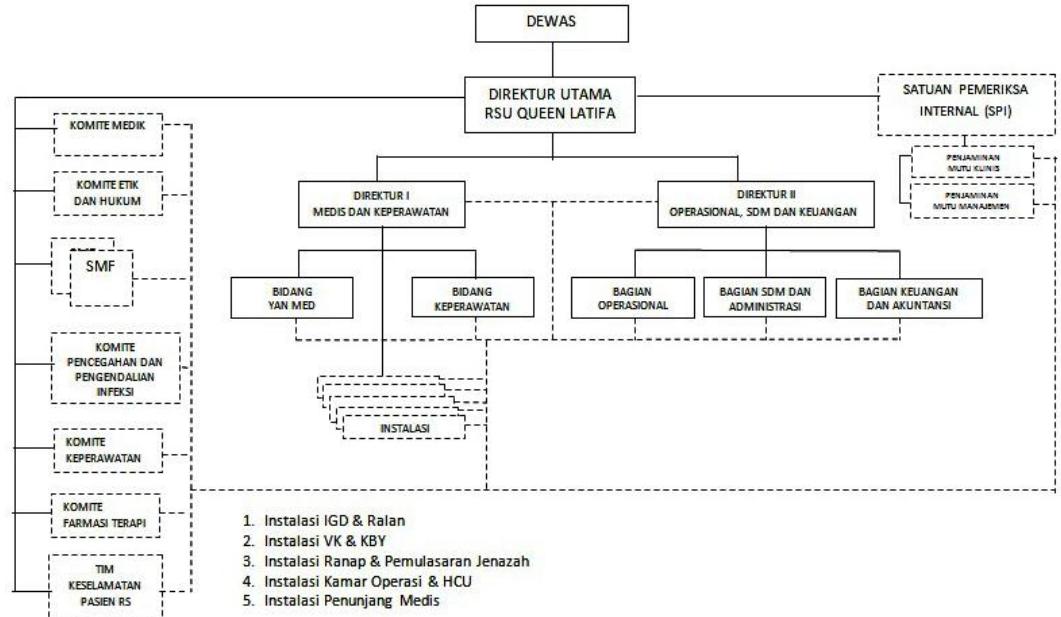
d. Maksud dan Tujuan

Maksud dan Tujuan Rumah Sakit Umum Queen Latifa

adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai sarana da'wah amar ma'ruf nahi munkar untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pemilik PT Queen Latifa Husada Jaya.
- 2) Meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan peningkatan pengetahuan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (rehabilitatif), dan palitif yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan tidak memandang agama, golongan dan kedudukan.
- 3) Mewujudkan amal usaha yang memberikan manfaat bagi masyarakat luas dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi

#### 4. Aktivitas Layanan

Sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit Umum Queen Latifa, serta konsep layanan pemeriksaan maka Rumah Sakit Umum Queen Latifa Senantiasa berupaya meningkatkan kemampuan mutu pelayanan. Sampai saat ini Rumah Sakit Umum Queen Latifa telah memiliki produk-produk layanan sebagai berikut:

- 1) Instalasi gawat darurat 24 jam
  - 2) Klinik dokter umum 24 jam
  - 3) Klinik gigi
  - 4) Klinik spesialis (spesialis obsgyn, spesialis penyakit dalam, spesialis saraf, spesialis bedah, spesialis orthopedi, spesialis

anak, spesialis THT, spesialis mata, dan spesialis kulit dan kelamin)

- 5) Instalasi bedah sentral
- 6) Instalasi rawat inap
- 7) Persalinan 24 jam
- 8) Medical check up
- 9) Khitan center
- 10) Imunisasi
- 11) Klinik fisioterapi
- 12) High care unit
- 13) Home care

## **B. Hasil Penelitian**

### 1. Hasil Analisis Diskriptif

#### a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan medis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Usia**

No	Usia	Frekuensi	Percentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	28	26,7
2	25 – 35 tahun	55	52,4
3	36 – 45 tahun	18	17,1
4	46 – 55 tahun	3	2,9
5	Lebih dari 55 tahun	1	1,0
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa dilihat dari persentase usia. Responden terbanyak adalah karyawan medis berusia 25 – 35 tahun sebesar 52,4% dan sisanya usia kurang dari 25 tahun sebesar 26,7%, usia 36 – 45 tahun sebesar 17,1%, usia 46 – 55 tahun sebesar 2,9%, dan usia lebih dari 55 tahun sebesar 1,0%. Dengan demikian mayoritas karyawan medis yang bekerja di Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah berusia 25 – 35 tahun.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan medis. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
1	Laki – laki	28	26,7
2	Perempuan	77	73,3
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 9 merepresentasikan karakteristik responden karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa dilihat dari

persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan medis dengan jenis kelamin perempuan sebesar 73,3% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 26,7%. Dengan demikian mayoritas karyawan medis yang bekerja di Rumah Sakit Umum Queen Latifa adalah perempuan.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	1,9
2	Diploma	59	56,2
3	S1	27	25,7
4	S2	17	16,2
5	S3	0	0,0
Total		105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik responden karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa dilihat dari tingkat pendidikan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas karyawan medis memiliki tingkat pendidikan Diploma sebesar 56,2% dan sisanya S1 sebesar 25,7%, S2 sebesar 16,2%, dan SLTA sebesar 1,9%. Mayoritas karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa memiliki jenjang pendidikan Diploma.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja**

No	Staus	Frekuensi	Percentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	27	25,7
2	1 – 5 tahun	62	59,0
3	6 – 10 tahun	15	14,3
4	Lebih dari 10 tahun	1	1,0
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 12 merepresentasikan karakteristik responden karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa dilihat dari lama bekerja. Responden terbanyak adalah karyawan medis dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebesar 59,0% dan sisanya lama bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 25,7%, lama bekerja 6 – 10 tahun sebesar 14,3%, dan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 1,0%. Dengan demikian mayoritas karyawan medis yang bekerja di Rumah Sakit Umum Queen Latifa lama bekerjanya adalah 1 – 5 tahun.

#### b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y), Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>).

### 1) *Turnover Intention*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 1,97 dan standar deviasi sebesar 0,80. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 13. Kategorisasi *Turnover Intention***

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 2,77$	22	21,0
2	Sedang	$1,17 \leq X < 2,77$	65	61,9
3	Rendah	$X < 1,17$	18	17,1
	Total		105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 13 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 65 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 22 orang dan kategori rendah sebanyak 18 orang. Kategori tinggi pada *turnover intention* adalah keinginan karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang tinggi untuk mengundurkan diri dari organisasi. Kategori rendah pada *turnover intention* adalah keinginan karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang rendah untuk mengundurkan diri dari organisasi. Penilaian karyawan

medis terhadap *turnover intention* adalah sedang. Kategori sedang pada *turnover intention* adalah keinginan karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah untuk mengundurkan diri dari organisasi, namun manajemen juga harus memberikan perhatian yang serius pada persoalan tersebut.

## 2) Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,27 dan maksimum sebesar 4,91 dengan *mean* sebesar 3,89 dan standar deviasi sebesar 0,72. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 14. Kategorisasi Kepuasan Kerja**

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 4,61$	8	7,6
2	Sedang	$3,18 \leq X < 4,61$	77	73,3
3	Rendah	$X < 3,18$	20	19,0
Total			105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 14 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 77 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 8 orang dan kategori rendah sebanyak 20 orang. Kategori tinggi pada kepuasan

kerja adalah tingginya sikap umum karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kategori rendah pada kepuasan kerja adalah rendanya sikap umum karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penilaian karyawan medis terhadap kepuasan kerja adalah sedang. Kategori sedang pada kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang reatif sedang.

### 3) Komitmen Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,75 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 0,81. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Kategorisasi Komitmen Organisasi**

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 4,73$	16	15,2
2	Sedang	$3,12 \leq X < 4,73$	69	65,7
3	Rendah	$X < 3,12$	20	19,0
	Total		105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 15 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 69 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 16 orang dan kategori rendah sebanyak 20 orang. Kategori tinggi pada komitmen organisasi adalah tingginya rasa identifikasi, loyitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan medis terhadap Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Kategori rendah pada komitmen organisasi adalah tingginya rasa identifikasi, loyitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan medis terhadap Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Penilaian karyawan medis terhadap komitmen organisasi adalah sedang. Kategori sedang pada komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, loyitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan medis terhadap Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang relatif sedang.

## 2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heteroskesdasititas. Uji prasyarat analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011 : 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Residual Turnover Intention, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	0,200	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-*

*tailed)* pada residual variabel adalah 0,200 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011 : 166). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear. Dalam penelitian ini hasil uji linieritas sebagai berikut:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	Sig. <i>Linearity</i>	Ket.
1	Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier
2	Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 17 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan *Linearity* < 0,05

berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011:106). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,295	3,391	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Komitmen Organisasi	0,295	3,391	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 18 dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

d. Uji Heteroskesdastitas

Uji heteroskesdastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homoskesdasitisas dan jika berbeda disebut heteroskesdastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskesdasitisas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskesdastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskesdastisitas sebagai berikut:

**Tabel 19. Hasil Uji Heteroskesdastisitas**

No	Variabel	$T_{tabel}$ $N=105$	$T_{hitung}$	Sig.	Keterangan
1	Kepuasan Kerja terhadap <i>absolute residual</i> variable	1,65950	0,730	0,467	Tidak terjadi heteroskesdastisitas.
2	Komitmen Organisasi terhadap <i>absolute residual</i> variable	1,65950	-0,182	0,856	Tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 19 data hasil uji heteroskesdastisitas dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai  $T_{hitung} <$

$T_{tabel}$  dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*.

**Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention**

No	Variabel	Turnover Intention			
		Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
1	Usia	-0,100	-0,070	-0,008	-0,023
2	Jenis kelamin	0,147	0,122	0,062	0,077
3	Pendidikan	-0,051	0,019	-0,052	-0,027
4	Lama bekerja	0,140	-0,014	0,016	-0,004
5	Kepuasan Kerja		-0,741***		-0,264*
6	Komitmen Organisasi			-0,785***	-0,563***
7	$R^2$	0,048	0,573	0,643	0,662
8	$\Delta R^2$	0,048	0,525***	0,595***	0,614*

Sumber : Data primer yang diolah 2016

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

#### a. Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20 diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,741***$  (\*\* $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover*

*intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,525 artinya kemampuan variabel kepuasan kerja dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *turnover intention* sebesar 52,5%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.” terbukti.

b. Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20 diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,785^{***}$  ( $*** p < 0,001; p = 0,000$ ). Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,595 artinya kemampuan variabel komitmen organisasi dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *turnover intention* sebesar 59,5%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

c. Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 19 diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,264^*$  ( $* p < 0,05; p = 0,02$ ) dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,563^{***}$  ( $*** p < 0,001; p = 0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,614 artinya

kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *turnover intention* sebesar 61,4%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = -0,741^{***}$  ;  $p = 0,000$ ). Dalam hal ini ketika seorang karyawan medis memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka keinginannya untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Kepuasan kerja dapat diindikasikan salah satunya dari kepuasan karyawan medis terhadap gaji. Karyawan medis merasakan kepuasan terhadap gaji apabila gaji yang mereka terima dari organisasi sepadan dengan tanggung jawab dan beban kerja mereka, maka akan memiliki pemikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*) yang rendah.

Selain kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja juga dapat diindikasikan dari kepuasan karyawan medis terhadap promosi, yakni sejauh mana perusahaan menyediakan kesempatan karyawan medis untuk memperoleh promosi. Karyawan medis yang merasakan kepuasan terhadap promosi, maka niat mereka untuk mencari pekerjaan ditempat lain (*intention search for alternatif*) akan semakin rendah. Selain itu, karyawan medis juga merasakan kepuasan kerja apabila mempunyai rekan kerja yang mampu bekerjasama dengan baik dan saling mendukung. Karyawan medis yang puas dengan rekan kerjanya akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi (*intention to quit*) yang rendah.

Ketidakpuasan kerja karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa menimbulkan sikap negatif karyawan medis tersebut terhadap perusahaan. Salah satu bentuk sikap negatif dari karyawan medis adalah adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahdi et al (2012:1524) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = -$

0,785\*\*\*;  $p = 0,000$ ). Dalam hal ini ketika seorang karyawan medis memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka keinginannya untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan salah satunya dari *organizational identification*. Karyawan medis yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki nilai-nilai dan citra diri yang sama dengan organisasi. Karyawan medis yang memiliki tingkat *organizational identification* tinggi merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya akan memiliki tingkat *intention to search for alternatives* yang rendah, yakni karyawan medis tidak akan berniat untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat yang lain.

Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan dari tingkat keterlibatan kerja (*job involvement*). Karyawan medis yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan dengan senang hati memberikan ide-idenya untuk kemajuan perusahaan, memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Karyawan medis yang tingkat keterlibatan kerjanya tinggi benar-benar peduli pada perusahaan akan memiliki tingkat *intention to quit* yang rendah, yakni karyawan medis tidak akan berniat untuk keluar dari organisasi.

Karyawan medis yang memiliki *organizational loyalty* yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan pada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian pada organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat *thinking of*

*quitting* yang rendah, yakni karyawan medis tidak akan berpikir keluar dari pekerjaan.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa memperkuat keinginan karyawan medis tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen (1993:1148) yang menyatakan bahwa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi yang tinggi.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $\beta = -0,264^*$  ;  $p = 0,02$ ) dan komitmen organisasi ( $\beta = -0,563^{***}$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan medis yang memiliki kepuasan kerja dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka keinginannya untuk meninggalkan organisasi semakin kecil. Karyawan medis yang memiliki kepuasan terhadap promosi dan memiliki *organizational identification* yang tinggi akan memiliki niat untuk mencari pekerjaan ditempat lain (*intention to search for alternatives*) yang rendah.

Karyawan medis yang memiliki kepuasan terhadap rekan kerja dan memiliki keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi, tidak akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi (*intention to quit*). Tingginya

loyalitas karyawan medis terhadap organisasi (*organizational loyalty*) dan tingginya kepuasan karyawan medis terhadap gaji memberikan pengaruh terhadap rendahnya pemikiran karyawan medis untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Wijayanti (2005:2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berdampak dengan rendahnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta$  sebesar  $-0,741^{***}$ ;  $p = 0,000$  dan  $\Delta R^2$  sebesar 0,525 atau 52,5% yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Jadi, karyawan medis yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari komitmen organisasi, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta$  sebesar  $-0,785^{***}$ ;  $p = 0,000$  dan  $\Delta R^2$  sebesar 0,595 atau 59,5% yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Jadi, karyawan medis yang memiliki

komitmen organisasi tinggi, maka keinginan karyawan medis untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta = -0,264^*$  ;  $p = 0,02$  kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,563^{***}$  ;  $p = 0,000$ . Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,614 atau 61,4%. Jadi, karyawan medis yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi tinggi, maka keinginan karyawan medis untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention* sebesar 61,4%. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk memprediksi *turnover intention*. Dengan demikian masih terdapat 38,6% faktor lain yang dapat

memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

2. Dalam peneltian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan medis. Saran untuk perusahaan antara lain :

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kontribusi variabel kepuasan kerja untuk menjelaskan variabel *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,525. Skor terendah variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan medis terutama kepuasan terhadap gaji agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Perusahaan sebaiknya meninjau lebih lanjut baik jumlah maupun sistem yang ada dan memperbaikinya menjadi lebih memadai dan lebih adil. Melakukan

evaluasi pekerjaan untuk menilai berat ringannya tiap-tiap pekerjaan dan melakukan survey gaji untuk mengetahui besarnya pasaran gaji untuk karyawan medis dapat dilakukan untuk mendapatkan patokan gaji yang sesuai.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kontribusi variabel komitmen organisasi untuk menjelaskan variabel *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,595. Skor terendah variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator *organizational identification*, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan medis terutama pada *organizational identification* agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Perusahaan diharapkan lebih sering mengkomunikasikan dan memberikan sosialisasi mengenai visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan dan nilai-nilai perusahaan pada karyawan medis, baik pada karyawan medis baru melalui program orientasi, maupun pada karyawan medis lama melalui *coaching, counseling*.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya antara lain :

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, *focus discussion group*, dan *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner).

- b. Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja dan stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533-546.
- Camilleri, Emanuel (2002). Some Antecedents of Organizational Commitment: Results from an Information System Public Sector Organization. *Bank of Valetta Review, 25*, 1-29.
- Chungtai, Amir A., dan Zafar, Sohali. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research, 11*(1), 39-64.
- Cohen, Aaron (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *The Academy of Management Journal, 36*(5), 1140-1157.
- DeConinck, J. B., and Bachmann, D. P. (1994). Organizational Commitment and Turnover Intention of Marketing Managers. *Journal of Applied Business Research, 10*(3), 87-96.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jehanzeb, Khawaja., Rasheed, Anwar, dan Rasheed, Mazen F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management, 8*(8), 79–90.
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuisioner : Pengembangan Kuisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Khan, Alamdar H., dan Aleem, Muhammad (2014). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies, 7*(1), 122-132.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- Mahdi, Zaid, Roslan, dan Sakat. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among The Employee In XYZ Sdn. Bhd, Malaysia. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Muliana, Siti. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Keja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya. *Tesis*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Putra, Mahardika, dan Wibawa, Artha. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 1100-1118.
- Putra, Wahyu H. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompleksitas Tugas terhadap Job Satisfaction Auditor. *Jurnal Akuntabilitas*, 8(3), 191-206.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stepen, P and Judge, Thimoty. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba 4.
- Sari, N. R., Hakam, Moehammad, dan Susilo, Heru. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Jatim II Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(1), 1-8.
- Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken: VDM Publishing.
- Sudita, Nyoman. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Bidan Praktek Swasta di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Toly, Agus A. (2004). Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 102-125.
- Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2013). Structural Analysis Of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes. *Business Research Quarterly*, 17, 115 – 128.
- Wijayanti, F. C. (2005). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) Dari Suatu Organisasi Pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1(1), 1-4.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

# **LAMPIRAN**

## 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa

Di Kab. Sleman

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman)”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner/daftar pertanyaan yang terlampir. Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah, dan daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa dalam pengisian kuesioner.

Atas kesediaan waktu dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Juli 2016

Hormat saya,



Muhammad Fauzan

(Peneliti)

## **KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Umur Responden : ( ) < 25 tahun ( ) 25-35 tahun ( ) 36-45 tahun  
( ) 46-55 tahun ( ) > 55 tahun

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Wanita

Jenjang Pendidikan : ( ) SLTA ( ) Diploma ( ) S1 ( ) S2 ( ) S3

Lama Bekerja : ( ) < 1 tahun ( ) 1-5 tahun ( ) 6-10 tahun  
( ) > 10 tahun

## **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Berikan tanda tick mark (✓) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia
2. Ada 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**KS : Kurang Setuju**

**S : Setuju**

**SS : Sangat Setuju**

### 1. Turnover intention

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya					
2	Saya mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain					
3	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya					

### 2. Kepuasan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya					
2	Pekerjaan saya sangat menarik					
3	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar					
4	Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan					
5	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat					
6	Saya puas dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi					
7	Saya puas dengan kesempatan untuk pengembangan diri dalam organisasi					
8	Atasan saya selalu memberikan perhatian terhadap bawahan					

9	Atasan saya selalu memberikan bantuan teknis kepada bawahan					
10	Saya puas dengan cara atasan saya dalam memperlakukan bawahan					
11	Rekan kerja saya pandai secara teknis dalam bekerja					
12	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja					

### 3. Komitmen organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bangga bekerja untuk organisasi ini					
2	Saya merasa persoalan organisasi seolah-olah juga persoalan saya					
3	Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya					
4	Saya hidup untuk pekerjaan saya					
5	Saya merasa nyaman dengan organisasi ini sebagai tempat hidup dan bekerja					
6	Saya bersedia menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini					

## 2. Data Penelitian

NO	TI1	TI2	TI3
1	1	2	2
2	2	2	1
3	2	2	2
4	1	1	1
5	2	2	2
6	2	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	3	2
10	1	1	1
11	3	3	3
12	1	2	1
13	2	2	1
14	1	1	1
15	2	3	2
16	2	2	1
17	2	2	2
18	2	2	3
19	1	1	2
20	1	2	2
21	4	4	3
22	1	1	1
23	3	4	3
24	3	2	3
25	2	2	1
26	1	1	2
27	2	2	1
28	4	4	3
29	1	2	2
30	3	4	3
31	1	1	1
32	4	4	4
33	2	2	1
34	1	1	2
35	3	4	3

36	1	1	1
37	4	4	3
38	2	2	2
39	4	4	3
40	2	2	1
41	2	2	2
42	2	2	2
43	2	2	2
44	2	2	2
45	3	3	3
46	2	2	1
47	2	2	2
48	3	3	3
49	2	2	1
50	2	2	2
51	1	1	1
52	2	2	1
53	3	3	3
54	2	2	2
55	2	2	1
56	3	3	3
57	2	1	2
58	1	1	1
59	2	3	2
60	2	2	2
61	2	2	2
62	3	3	3
63	4	3	3
64	1	2	2
65	1	1	1
66	2	1	2
67	4	4	3
68	2	2	2
69	1	2	2
70	2	2	1
71	1	2	2
72	2	2	2
73	2	2	2

74	3	3	3
75	2	2	1
76	2	2	2
77	3	3	3
78	2	2	1
79	2	2	2
80	1	1	1
81	2	2	1
82	3	3	3
83	2	2	2
84	2	2	1
85	2	2	2
86	2	2	1
87	2	2	1
88	2	1	1
89	1	1	1
90	1	1	1
91	2	2	2
92	1	1	1
93	4	3	3
94	1	2	1
95	1	2	1
96	1	1	1
97	2	2	2
98	3	4	3
99	2	2	2
100	2	1	1
101	1	1	1
102	1	2	1
103	3	4	4
104	1	1	1
105	2	2	1

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5
7	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
8	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
12	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5
19	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
20	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
21	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
22	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
23	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	3	1	2	4	3	2	2	3	3	4	2
29	3	3	2	5	5	4	4	4	4	3	5	5
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4
31	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5
32	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
33	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
35	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
37	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3

38	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5
39	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4
40	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
43	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3
46	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4
50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
53	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2
54	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
56	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
57	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
59	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4
62	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3
63	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3
64	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
67	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4
68	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
70	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
71	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
72	3	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
74	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
75	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5

76	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
77	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4
79	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4
80	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
82	3	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	3
83	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5
84	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4
85	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
89	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5
90	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
91	4	4	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4
92	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
93	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4
94	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5
95	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
96	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
97	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	5	3
98	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2
99	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
100	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
101	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
102	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5
103	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2	3
104	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5
105	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5

NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
1	4	4	2	4	4	4
2	4	4	2	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4
4	5	5	2	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4
6	5	5	2	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	2	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4
10	5	5	3	5	5	5
11	3	2	2	2	3	2
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	4
14	3	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	4	4
16	4	5	3	3	4	4
17	5	4	3	3	5	5
18	5	4	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	5	5
21	3	3	2	3	3	3
22	3	4	2	4	5	5
23	2	3	2	3	3	2
24	3	2	3	2	2	2
25	2	4	2	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4
28	3	3	2	3	2	2
29	4	4	2	4	4	4
30	2	2	3	2	3	2
31	5	4	4	5	5	5
32	3	3	2	2	3	2
33	4	4	2	4	5	5
34	4	4	4	4	5	5
35	2	2	2	2	2	2
36	4	4	5	4	5	4
37	2	2	2	2	2	2

38	4	4	4	4	4	5
39	3	3	2	2	3	3
40	4	4	4	4	4	4
41	5	4	4	4	4	4
42	5	4	5	4	5	4
43	4	4	5	5	4	4
44	5	4	5	4	5	4
45	3	3	2	3	3	2
46	4	4	4	5	5	4
47	4	4	5	4	4	4
48	4	4	2	4	4	3
49	4	4	5	4	5	4
50	4	4	3	5	5	4
51	4	4	4	5	5	5
52	5	4	4	5	5	5
53	2	3	3	3	3	2
54	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	5	5	5
56	4	4	4	5	4	3
57	5	5	4	4	5	4
58	5	4	2	4	5	5
59	4	4	4	4	4	4
60	4	4	5	5	5	4
61	4	4	5	5	4	4
62	2	2	2	2	3	2
63	2	3	2	3	2	3
64	4	4	4	4	4	4
65	4	4	5	5	4	5
66	5	4	3	4	4	4
67	2	2	2	2	2	1
68	4	4	4	4	4	3
69	4	4	5	4	4	5
70	5	2	4	4	4	4
71	5	2	5	4	5	4
72	4	3	5	5	4	4
73	5	4	5	4	5	4
74	3	3	3	3	3	2
75	4	3	4	5	5	4

76	4	5	5	4	4	4
77	3	5	1	4	4	3
78	4	4	5	4	4	4
79	4	4	5	5	5	4
80	4	4	2	5	5	5
81	5	4	5	5	5	5
82	2	3	2	3	3	2
83	4	4	2	4	4	4
84	4	4	5	5	5	5
85	3	4	4	5	4	3
86	5	5	5	4	5	4
87	4	4	4	4	4	3
88	5	5	4	4	4	4
89	4	4	3	4	4	4
90	4	5	4	4	5	4
91	4	4	4	3	4	4
92	5	5	2	5	5	5
93	3	2	1	2	3	2
94	4	4	4	4	4	4
95	4	4	2	3	5	4
96	4	5	2	4	4	4
97	4	4	3	4	4	4
98	3	3	2	2	3	2
99	5	5	2	5	5	5
100	5	4	4	4	5	5
101	4	4	4	4	4	4
102	3	2	4	4	5	5
103	3	3	2	3	3	3
104	4	4	4	5	5	5
105	5	4	4	5	5	5

### 3. Data Karakteristik Responden

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
2	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
3	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
4	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
5	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
6	36-45 Tahun	Perempuan	S1	>10 Tahun
7	25-35 Tahun	Perempuan	S1	6-10 Tahun
8	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
9	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
10	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
11	36-45 Tahun	Perempuan	S1	6-10 Tahun
12	<25 Tahun	Perempuan	SLTA	<1 Tahun
13	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
14	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
15	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
16	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
17	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
18	<25 Tahun	Perempuan	SLTA	<1 Tahun
19	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
20	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
21	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
22	36-45 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
23	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
24	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
25	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
26	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	6-10 Tahun
27	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
28	25-35 Tahun	Laki-laki	S1	6-10 Tahun
29	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
30	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
31	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	<1 Tahun
32	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
33	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
34	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun

35	<25 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
36	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
37	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	6-10 Tahun
38	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	<1 Tahun
39	<25 Tahun	Perempuan	S1	<1 Tahun
40	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
41	25-35 Tahun	Perempuan	S1	6-10 Tahun
42	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
43	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
44	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
45	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
46	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	<1 Tahun
47	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
48	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
49	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
50	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
51	36-45 Tahun	Laki-laki	Diploma	6-10 Tahun
52	<25 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
53	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
54	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
55	25-35 Tahun	Laki-laki	Diploma	1-5 Tahun
56	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
57	<25 Tahun	Laki-laki	Diploma	<1 Tahun
58	25-35 Tahun	Laki-laki	S1	6-10 Tahun
59	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
60	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	6-10 Tahun
61	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
62	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
63	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
64	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	<1 Tahun
65	<25 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
66	25-35 Tahun	Perempuan	S1	<1 Tahun
67	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	6-10 Tahun
68	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
69	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
70	25-35 Tahun	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
71	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
72	25-35 Tahun	Perempuan	S1	<1 Tahun

73	25-35 Tahun	Perempuan	Diploma	1-5 Tahun
74	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
75	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
76	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
77	25-35 Tahun	Perempuan	S1	<1 Tahun
78	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
79	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
80	36-45 Tahun	Laki-laki	S1	6-10 Tahun
81	36-45 Tahun	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
82	36-45 Tahun	Laki-laki	S1	1-5 Tahun
83	25-35 Tahun	Perempuan	S1	<1 Tahun
84	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
85	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
86	36-45 Tahun	Perempuan	S1	6-10 Tahun
87	36-45 Tahun	Laki-laki	S1	6-10 Tahun
88	25-35 Tahun	Perempuan	S1	1-5 Tahun
89	25-35 Tahun	Perempuan	S2	<1 Tahun
90	36-45 Tahun	Laki-laki	S2	1-5 Tahun
91	25-35 Tahun	Perempuan	S2	<1 Tahun
92	46-55 Tahun	Laki-laki	S2	1-5 Tahun
93	>55 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun
94	36-45 Tahun	Perempuan	S2	6-10 Tahun
95	25-35 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun
96	46-55 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun
97	36-45 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun
98	46-55 Tahun	Laki-laki	S2	1-5 Tahun
99	36-45 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun
100	36-45 Tahun	Laki-laki	S2	1-5 Tahun
101	25-35 Tahun	Laki-laki	S2	1-5 Tahun
102	36-45 Tahun	Laki-laki	S2	1-5 Tahun
103	36-45 Tahun	Laki-laki	S2	6-10 Tahun
104	36-45 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun
105	36-45 Tahun	Perempuan	S2	1-5 Tahun

#### 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

## Hasil uji CFA

## KMO and Bartlett's Test

### **Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor		
	1	2	3
TI1		-,759	
TI2		-,817	
TI3		-,711	
KK1	,659		
KK2	,708		
KK3			
KK4	,643		
KK5	,652		
KK6	,761		
KK7	,680		
KK8	,634		,501
KK9	,773		
KK10	,701		
KK11	,649		
KK12	,685		
KO1			,529
KO2			
KO3			
KO4			,570
KO5			,734
KO6		,562	,587

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

### a. Validitas Konvergen

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,749
Bartlett's Test of Sphericity	222,298
df	3
Sig.	,000

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
TI2	,940
TI1	,928
TI3	,908

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,940
Bartlett's Test of Sphericity	1068,838
df	55
Sig.	,000

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
KK9	,897
KK8	,884
KK10	,879
KK2	,876
KK1	,870
KK7	,836
KK6	,835
KK4	,825
KK12	,814
KK5	,795
KK11	,780

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,846
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	309,540
	df	6
	Sig.	,000

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
KO5	,929
KO6	,927
KO4	,874
KO1	,853

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### b. Validitas Divergen

Correlations

		Turnover_Intention	Kepuasan_Kerja	Komitmen_organisasi
Turnover_Intention	Pearson Correlation	1	-,741**	-,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	105	105	105
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	-,741**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	105	105	105
Komitmen_organisasi	Pearson Correlation	-,797**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	105	105	105

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 5. Hasil Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	105	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 1) *Turnover intention*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	3

### 2) Kepuasan kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	11

### 3) Komitmen organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	4

## 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	28	26,7	26,7	26,7
	25-35 Tahun	55	52,4	52,4	79,0
	36-45 Tahun	18	17,1	17,1	96,2
	46-55 Tahun	3	2,9	2,9	99,0
	>55 Tahun	1	1,0	1,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	26,7	26,7	26,7
	Perempuan	77	73,3	73,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	1,9	1,9	1,9
	Diploma	59	56,2	56,2	58,1
	S1	27	25,7	25,7	83,8
	S2	17	16,2	16,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

**Lama\_Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	27	25,7	25,7	25,7
	1-5 Tahun	62	59,0	59,0	84,8
	6-10 Tahun	15	14,3	14,3	99,0
	>10 Tahun	1	1,0	1,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

## 7. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover_Intention	105	1,00	4,00	1,9719	,79945
Kepuasan_Kerja	105	2,27	4,91	3,8945	,71881
Komitmen_organisasi	105	1,75	5,00	3,9286	,80542
Valid N (listwise)	105				

## 8. Perhitungan Rumus Kategoritas

Turnover Intention		
Mean	=	1,9719
Sdi	=	,79945
Tinggi	= $X \geq M + SD$	
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	= $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 2,77$
Sedang	=	$1,17 \leq X < 2,77$
Rendah	=	$X < 1,17$
Kepuasan Kerja		
Mean	=	3,8945
Sdi	=	,71881
Tinggi	= $X \geq M + SD$	
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	= $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 4,61$
Sedang	=	$3,18 \leq X < 4,61$
Rendah	=	$X < 3,18$

<b>Komitmen Organisasi</b>	
Mean	= 3,9286
Sdi	= 0,80542
Tinggi	= $X \geq M + SD$
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	= $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	= $X \geq 4,73$
Sedang	= $3,12 \leq X < 4,73$
Rendah	= $X < 3,12$

## 9. Hasil Uji Kategoritas

TI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	21,0	21,0	21,0
Sedang	65	61,9	61,9	82,9
Rendah	18	17,1	17,1	100,0
Total	105	100,0	100,0	

KK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	8	7,6	7,6	7,6
Sedang	77	73,3	73,3	81,0
Rendah	20	19,0	19,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

KO					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	15,2	15,2	15,2
	Sedang	69	65,7	65,7	81,0
	Rendah	20	19,0	19,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

## 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47134478
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,044
	Negative	-,036
Test Statistic		,044
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## 11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention	Between (Combined)	49,655	22	2,257	11,008	,000
* Kepuasan_Kerja	Groups Linearity	36,468	1	36,468	177,854	,000
	Deviation from Linearity	13,187	21	,628	3,063	,000
	Within Groups	16,814	82	,205		
	Total	66,469	104			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention	Between (Combined)	49,415	12	4,118	22,214	,000
* Groups	Linearity	42,209	1	42,209	227,701	,000
Komitmen_organisasi	Deviation from Linearity	7,205	11	,655	3,533	,000
	Within Groups	17,054	92	,185		
	Total	66,469	104			

## 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,336	,259		20,631	,000		
Kepuasan_Kerja	-,270	,120	-,243	-2,257	,026	,295	3,391
Komitmen_organisasi	-,589	,107	-,593	-5,517	,000	,295	3,391

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

### 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,214	,156		1,371	,173
	Kepuasan_Kerja	,053	,072	,132	,730	,467
	Komitmen_organisasi	-,012	,064	-,033	-,182	,856

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### 14. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAMA_BEKERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA <sup>b</sup>	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
3	Komitmen_organisasib	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,219 <sup>a</sup>	,048	,010	,79541	,048	1,265	4	100	,289
2	,757 <sup>b</sup>	,573	,552	,53529	,525	121,801	1	99	,000
3	,814 <sup>c</sup>	,662	,641	,47868	,089	25,801	1	98	,000

- a. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA
- b. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Kepuasan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_organisasi
- d. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,201	4	,800	1,265	,289 <sup>b</sup>
	Residual	63,268	100	,633		
	Total	66,469	104			
2	Regression	38,102	5	7,620	26,595	,000 <sup>c</sup>
	Residual	28,367	99	,287		
	Total	66,469	104			
3	Regression	44,013	6	7,336	32,014	,000 <sup>d</sup>
	Residual	22,455	98	,229		
	Total	66,469	104			

- a. Dependent Variable: Turnover\_Intention
- b. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA
- c. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Kepuasan\_Kerja
- d. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,520	,494		,003
	USIA	-,099	,150	-,100	,510
	JENIS_KELAMIN	,265	,185	,147	,156
	PENDIDIKAN	-,052	,137	-,051	,705
	LAMA_BEKERJA	,170	,134	,140	,207
2	(Constant)	4,920	,453		,000
	USIA	-,070	,101	-,070	,489
	JENIS_KELAMIN	,220	,125	,122	,081
	PENDIDIKAN	,020	,093	,019	,832
	LAMA_BEKERJA	-,017	,092	-,014	,853
	Kepuasan_Kerja	-,824	,075	-,741	-11,036
3	(Constant)	5,198	,409		,000
	USIA	-,023	,091	-,023	,799
	JENIS_KELAMIN	,139	,113	,077	,220
	PENDIDIKAN	-,027	,083	-,027	,742
	LAMA_BEKERJA	-,005	,082	-,004	,952
	Kepuasan_Kerja	-,294	,124	-,264	-2,375
	Komitmen_organisasi	-,559	,110	-,563	-5,079

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAMA_BEKERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA <sup>b</sup>	.	Enter
2	Komitmen_organisasi <sup>b</sup>	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,219 <sup>a</sup>	,048	,010	,79541	,048	1,265	4	100	,289
2	,802 <sup>b</sup>	,643	,625	,48977	,595	164,752	1	99	,000
3	,814 <sup>c</sup>	,662	,641	,47868	,019	5,640	1	98	,020

a. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Komitmen\_organisasi

c. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Komitmen\_organisasi, Kepuasan\_Kerja

d. Dependent Variable: Turnover\_Intention

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,201	4	,800	1,265	,289 <sup>b</sup>
	Residual	63,268	100	,633		
	Total	66,469	104			
2	Regression	42,721	5	8,544	35,619	,000 <sup>c</sup>
	Residual	23,748	99	,240		
	Total	66,469	104			
3	Regression	44,013	6	7,336	32,014	,000 <sup>d</sup>
	Residual	22,455	98	,229		
	Total	66,469	104			

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

b. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

c. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Komitmen\_organisasi

d. Predictors: (Constant), LAMA\_BEKERJA, JENIS\_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, Komitmen\_organisasi, Kepuasan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,520	,494		,003
	USIA	-,099	,150	-,100	,510
	JENIS_KELAMIN	,265	,185	,147	,156
	PENDIDIKAN	-,052	,137	-,051	,705
	LAMA_BEKERJA	,170	,134	,140	,207
2	(Constant)	4,955	,405		,000
	USIA	-,008	,093	-,008	,933
	JENIS_KELAMIN	,112	,115	,062	,333
	PENDIDIKAN	-,054	,085	-,052	,528
	LAMA_BEKERJA	,019	,083	,016	,818
	Komitmen_organisasi	-,779	,061	-,785	-12,836
3	(Constant)	5,198	,409		,000
	USIA	-,023	,091	-,023	,799
	JENIS_KELAMIN	,139	,113	,077	,220
	PENDIDIKAN	-,027	,083	-,027	,742
	LAMA_BEKERJA	-,005	,082	-,004	,952
	Komitmen_organisasi	-,559	,110	-,563	-5,079
	Kepuasan_Kerja	-,294	,124	-,264	-2,375

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention