

## ABSTRAK

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

(STUDI PADA KARYAWAN DIREKTORAT MEDIS DAN KEPERAWATAN  
RUMAH SAKIT SANTO BORROMEUS BANDUNG)

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan dapat menurunkan *turnover intention*. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan direktorat medis dan keperawatan) Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung. Penelitian ini dilakukan pada 103 responden dengan metode sampling menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif dan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian secara deskriptif didapatkan bahwa kepuasan kerja berada dalam kategori cukup puas (63.6%), komitmen organisasi dalam kategori cukup kuat (60.6%) dan *turnover intention* dalam kategori rendah (51.5%). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan direktorat medis dan keperawatan di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION (STUDY ON EMPLOYEES OF MEDICAL AND NURSING DEPARTMENT SANTO BORROMEUS HOSPITAL BANDUNG)**

*High employee turnover levels will have a negative impact on the organization, this creates instability and uncertainty about labor conditions and increased human resource costs, also causing the organization to be ineffective because the organization loses experienced employees and needs to retrain new employees. Many factors affect employee turnover intention, including job satisfaction and high organizational commitment from employees can reduce turnover intention. The desire to leave an organization is preceded by employee intentions that are triggered, among others, by employee dissatisfaction with work and the absence of employee commitment to the organization. This study aims to analyze the effect of variables of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention (studies on employees of the medical and nursing department) Santo Borromeus Hospital Bandung. This research was conducted on 103 respondents with a sampling method using simple random sampling. Data analysis method used is descriptive and multiple linear regression test using SPSS program. The results of the descriptive study found that job satisfaction was in the category of quite satisfied (63.6%), organizational commitment in the category quite strong (60.6%) and turnover intention in the low category (51.5%). The results of hypothesis testing show that job satisfaction and organizational commitment have a significant negative effect on turnover intention for medical and nursing employees department at Santo Borromeus Hospital in Bandung, both simultaneously and partially.*

*Keywords: job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	12
2.1.1. Tujuan MSDM.....	13
2.1.2. Fungsi Operatif MSDM.....	15
2.2. Kepuasan Kerja .....	16
2.2.1. Teori-teori Kepuasan Kerja .....	18
2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja .....	21
2.2.3. Karakteristik Kepuasan Kerja.....	23
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.2.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	25
2.2.6. Ketidakpuasan Kerja.....	26
2.2.7. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja .....	27
2.3. Komitmen Organisasi .....	28
2.3.1. Dimensi Komitmen Organisasi .....	30
2.3.2. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi .....	32
2.3.3. Roda Komitmen.....	32
2.4. <i>Turnover Intention</i> .....	36
2.4.1. Jenis <i>Turnover</i> .....	38
2.4.2. Perhitungan <i>Turnover Rate</i> .....	38
2.4.3. Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	38
2.4.4. Faktor-faktor yang Dapat Mengukur <i>Turnover Intention</i> .....	39

2.4.5. Faktor-faktor yang Menyebabkan <i>Turnover Intention</i> .....	41
2.5. Penelitian Terdahulu .....	42

### **BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

3.1. Rerangka Pemikiran .....	46
3.1.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	47
3.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	48
3.2. Model Penelitian .....	49
3.3. Hipotesis Penelitian.....	50

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

4.1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	51
4.1.1. Populasi .....	51
4.1.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	52
4.2. Metode Penelitian.....	53
4.2.1. Jenis Penelitian .....	53
4.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	54
4.2.3. Skala Pengukuran .....	55
4.3. Teknik Analisis Data.....	56
4.3.1. Uji Validitas Instrumen .....	56
4.3.2. Uji Reabilitas Instrumen.....	57
4.3.3. Uji Asumsi Klasik .....	57
4.3.3.1. Uji Normalitas .....	57
4.3.3.2. Uji Multikolinearitas .....	58
4.3.3.3. Uji Heteroskedasitas .....	59
4.3.4. Uji Hipotesis .....	60
4.3.4.1. Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	60
4.3.4.2. Uji T (Uji Signifikansi Parsial).....	61
4.3.5. Uji Regresi Linear Berganda .....	62
4.3.6. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4.4. Operasionalisasi Variabel.....	64
4.5. Variabel Kontrol.....	73

### **BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

5.1. Hasil Penelitian .....	74
5.1.1. Profil Penelitian .....	74
5.1.2. Uji Validitas dan Reabilitas .....	79
5.1.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).....	79
5.1.2.2. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	81
5.1.2.3. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> ( $Y$ ).....	83

5.1.3. Analisis Deskriptif.....	84
5.1.3.1. Gambaran Persepsi Responden.....	85
5.1.4. Analisis Inferensial.....	104
5.1.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	104
5.1.4.1.1. Uji Normalitas.....	105
5.1.4.1.2. Uji Multikolinearitas.....	106
5.1.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	107
5.1.4.2. Uji Regresi Linear Berganda.....	108
5.1.4.3. Koefisien Korelasi.....	110
5.1.4.4. Analisis Pengaruh Parsial.....	110
5.1.4.5. Koefisien Determinasi.....	112
5.1.5. Uji Hipotesis.....	113
5.1.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	113
5.1.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	115
5.1.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	116
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
5.2.1. Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung.....	119
5.2.2. Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung.....	120
5.2.3. <i>Turnover Intention</i> di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung.....	121
5.2.4. Pengaruh Kepuasan Kinerja ( $X_1$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	122
5.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	122
5.2.6. Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	123
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan.....	124
6.2. Saran.....	125
6.2.1. Saran Praktis.....	125
6.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	127
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Respon terhadap Ketidakpuasan .....	28
2.2. Roda Komitmen Menurut Dessler.....	36
3.1. Model Penelitian .....	49
5.1. Garis Kontinum Kepuasan Kerja .....	88
5.2. Garis Kontinum <i>Affective Commitment</i> .....	93
5.3. Garis Kontinum <i>Continuance Commitment</i> .....	94
5.4. Garis Kontinum <i>Normative Commitment</i> .....	96
5.5. Garis Kontinum Komitmen Organisasi .....	98
5.6. Garis Kontinum <i>Thinking to Leave</i> .....	99
5.7. Garis Kontinum <i>Intention to Search a New Job</i> .....	101
5.8. Garis Kontinum <i>Intention to Quit</i> .....	102
5.9. Garis Kontinum <i>Turnover Intention</i> .....	104
5.10. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	112
5.11. Uji Hipotesis Kepuasan Kinerja ( $X_1$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	114
5.12. Uji Hipotesis Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	116
5.13. Uji Hipotesis Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	118

## DAFTAR GRAFIK

1.1. Jumlah karyawan Rumah Sakit Santo Borromeus.....	7
---	---

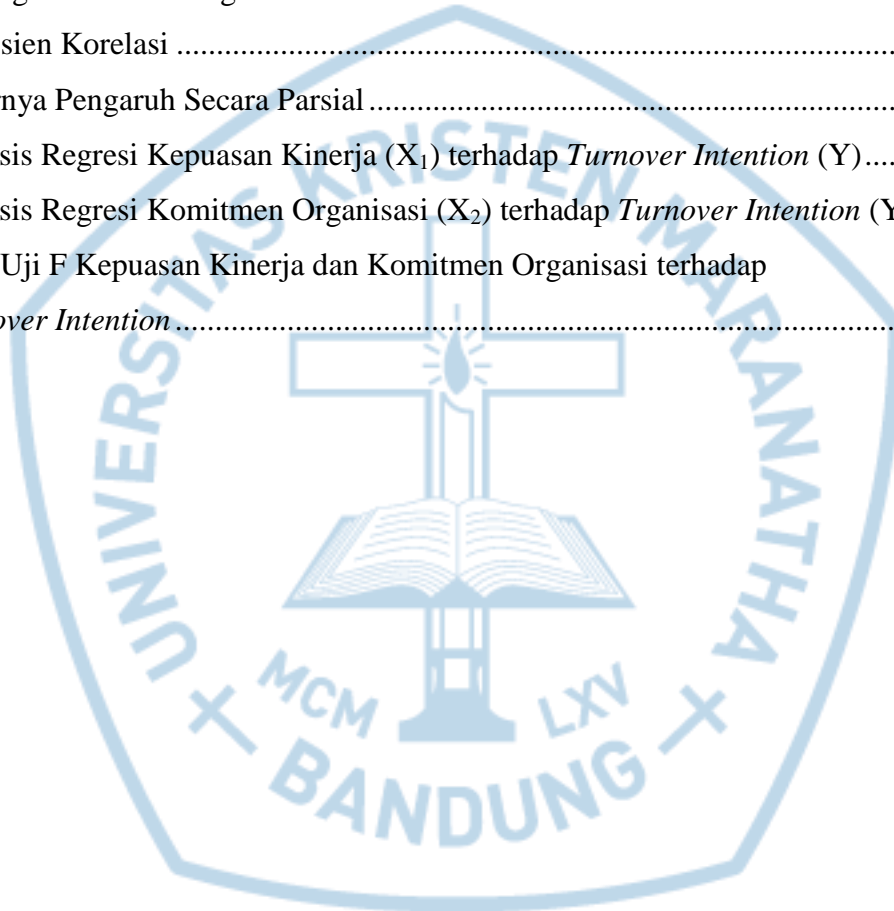


## DAFTAR TABEL

1.1. <i>Turnover Rate</i> Karyawan Rumah Sakit Santo Borromeus .....	5
1.2. Jumlah Karyawan Keluar Rumah Sakit Santo Borromeus per Direktorat .....	6
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
4.1. Populasi Penelitian Berdasarkan Direktorat (data per Juli 2018) .....	51
4.2. Jumlah Sampel Penelitian .....	53
4.3. Skala Likert.....	56
4.4. Operasionalisasi Variabel .....	66
4.5. Variabel Kontrol .....	73
5.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
5.2. Profil Responden Berdasarkan Usia Responden.....	75
5.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	76
5.4. Profil Responden Berdasarkan Direktorat .....	77
5.5. Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	77
5.6. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	78
5.7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).....	79
5.8. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).....	81
5.9. Uji Validitas Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	81
5.10. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	82
5.11. Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	83
5.12. Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	84
5.13. Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden .....	85
5.14. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	86
5.15. Rangkuman Mengenai Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	89
5.16. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Dimensi <i>Affective Commitment</i> .....	91
5.17. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Dimensi <i>Continuance Commitment</i> .....	93
5.18. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Dimensi <i>Normative Commitment</i> .....	95
5.19. Rangkuman Mengenai Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) .....	97
5.20. Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y), Dimensi <i>Thinking to leave</i> ..	98



5.21. Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y), Dimensi <i>Intention to search a new job</i> .....	100
5.22. Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y), Dimensi <i>Intention to Quit</i> .....	101
5.23. Rangkuman Mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	103
5.24 Uji Normalitas Data .....	105
5.25. Tabel Uji Multikolinearitas .....	106
5.26. Uji Heteroskedastisitas .....	107
5.27. Uji Regresi Linear Berganda .....	109
5.28. Koefisien Korelasi .....	110
5.29. Besarnya Pengaruh Secara Parsial .....	111
5.30. Analisis Regresi Kepuasan Kinerja ( $X_1$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	113
5.31. Analisis Regresi Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	115
5.32. Nilai Uji F Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	117



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Data

