

ABSTRAK

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan personalia RS Santosa Hospital Bandung Kopo, informasi yang diperoleh jika perusahaan sudah memberikan benefit berupa gaji/upah, tunjangan hari raya, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, jaminan hari tua, tunjangan pendidikan, tunjangan fungsional dan tunjangan lamanya masa kerja, namun *turnover intention* masih tetap terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo dengan sampel yang berjumlah 86 orang karyawan. Variable komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh Jason A. Colquitt, stres kerja diukur dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh Cooper dalam Veithzal & Ella, kemudian kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh J.S, Stephen P. Robbins, untuk *turnover intention* diukur dengan kuisioner yang dikembangkan oleh William H. Mobley. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong cukup baik, stres kerja karyawan tergolong cukup tinggi, kepuasan kerja karyawan cukup baik, dan *turnover intention* karyawan tergolong cukup tinggi. Komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention baik secara simultan maupun parsial. Komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 54,5% yang berarti 45,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

The results of interviews conducted by researchers with RS Santosa Hospital Bandung Kopo information obtained if the company has provided benefits in the form of salary / wages, holiday allowances, health BPJS, employment BPJS, old age benefits, education benefits, functional benefits and long service benefits, but turnover intention still occurs. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, job stres and job satisfaction both simultaneously and partially on turnover intention. The research was conducted at the Santosa Hospital in Bandung Kopo with a sample of 86 employees. Variable organizational commitment is measured using a questionnaire developed by Jason A. Colquitt, work stres is measured using a questionnaire developed by Cooper in Veithzal & Ella, job satisfaction is measured using a questionnaire developed by JS, Stephen P. Robbins, for turnover intention measured by a questionnaire developed by William H. Mobley. The analytical method used in this research is descriptive method and verification method. The data obtained shows that the organizational commitment of employees is quite good, job stres is quite high, job satisfaction is quite good, and employee turnover intention is quite high. Organizational commitment, job stres, and job satisfaction affect turnover intention both simultaneously and partially. Organizational commitment, job stres, and job satisfaction simultaneously affect turnover intention by 54.5%, which means 45.5 is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: *Organizational Commitment, job stres, job satisfaction, turnover intention*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DRAF TESIS	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	14
1.2.1 Identifikasi Masalah	14
1.2.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian	17
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	18
2.1 Kajian Kepustakaan	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..	21
2.1.2 Komitmen Organisasi	25
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.1.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi	27
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	28
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	29
2.1.3 Stres Kerja (<i>Work Stres</i>)	30
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja	31
2.1.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	32
2.1.3.3 Faktor Stres Kerja	33
2.1.3.4 Dampak Stres Kerja	35
2.1.3.5 Indikator Stres Kerja	36
2.1.4 Kepuasan Kerja	37
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	37

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja	41
2.1.4.3 Penyebab Kepuasan Kerja	42
2.1.4.4 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja	44
2.1.4.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	45
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	46
2.1.4.7 Variabel-variabel Kepuasan Kerja	48
2.1.4.8 Indikator Kepuasan Kerja	49
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	50
2.1.5.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	52
2.1.5.2 Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	53
2.1.5.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	54
2.1.5.4 Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	55
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	57
3.1 Kerangka Pemikiran	57
3.3.1 Penelitian Terdahulu	57
3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i>	60
3.3 Pengaruh Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	61
3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	62
3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres kerja, dan Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
3.6 Model Penelitian	64
3.7 Hipotesis	65
BAB IV METODE PENELITIAN	66
4.1 Objek Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	66
4.1.1 Objek Penelitian	66
4.1.2 Populasi dan Sampel	66
4.1.3 Teknik Pengambilan Sampel	68
4.2 Metode Penelitian	69
4.2.1 Skala Pengukuran	71
4.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel	71
4.3.1. Variabel Kontrol	81
4.4 Teknik Pengumpulan Data	82
4.5 Teknik Analisis Data	83
4.5.1 Uji Validitas Instrumen	83
4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen	84
4.6 Uji Asumsi Klasik	85
4.6.1 Uji Normalitas	85
4.6.2 Uji Multikolinearitas	85
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	86
4.6.4 Multiple Regresi Linier Berganda	87
4.6.5 Uji Hipotesis	87

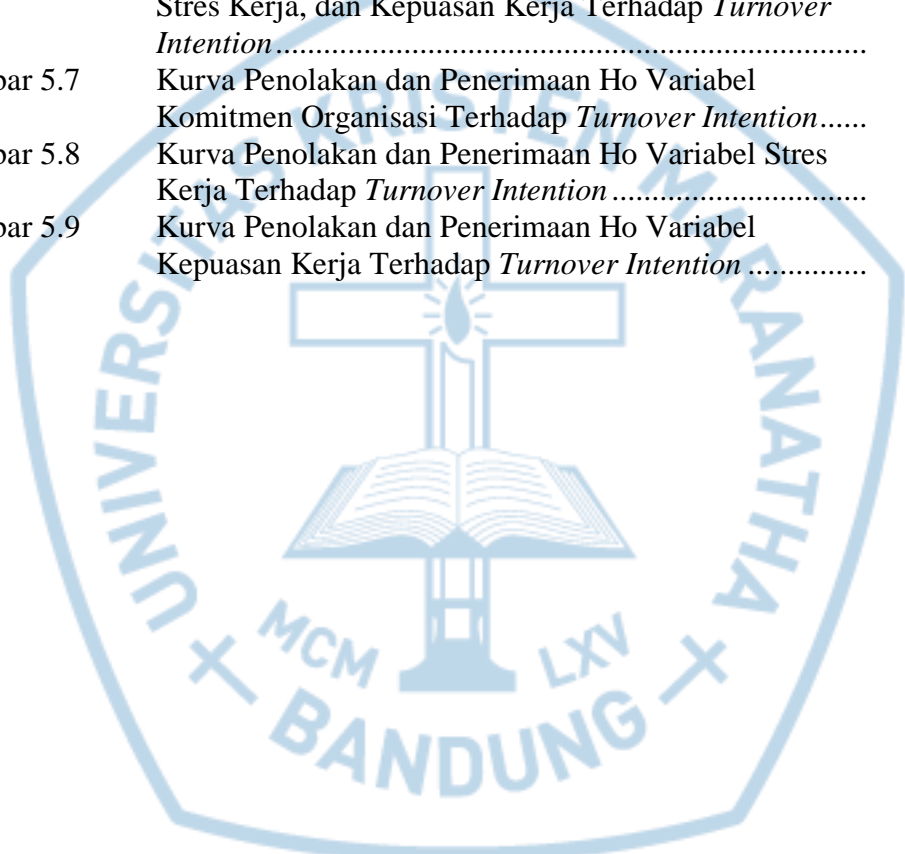
4.6.6 Uji F (Uji Simultan dan Parsial)	88
4.6.7 Koefisien Determinas R^2	90
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	93
5.1 Hasil Penelitian	93
5.1.1 Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian.....	93
5.1.1.1 Hasil Uji Validitas.....	93
5.1.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	97
5.1.2 Hasil Penelitian	98
5.1.3 Hasil Analisis Deskriptif	98
5.1.3.1 Komitmen Organisasi	99
5.1.3.2 Stres Kerja	102
5.1.3.3 Kepuasan Kerja	104
5.1.3.4 <i>Turnover Intention</i>	107
5.1.4 Analisis Verifikatif	118
5.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	118
5.1.4.2 Analisis Korelasi	113
5.1.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	116
5.1.4.4 Uji Hipotesis Simultan	129
5.1.4.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	124
5.1.4.5.1 Analisis Koefisien Determinasi ...	124
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	128
6.1 Kesimpulan	128
6.2 Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Daftar Rumah Sakit Tipe B Kota Bandung	3
Tabel 1.2	Data Rata-rata <i>Turnover</i> Karyawan SHBK	7
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survei <i>Turnover intention</i> Karyawan Santosa Hospital Bandung Kopo	9
Tabel 1.4	Faktor-faktor <i>Turnover intention</i> Karyawan RS Santosa Hospital Bandung Kopo Tahun 2018	10
Tabel 3.1	Penelitian Terdahulu	57
Tabel 4.1	Populasi Penelitian Berdasarkan Direktorat Tahun 2018	67
Tabel 4.2	Skala Likert	71
Tabel 4.3	Operasionalisasi Variabel	74
Tabel 4.4	Variabel Kontrol	82
Tabel 4.5	Koefisien Determinasi R^2	91
Tabel 5.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	94
Tabel 5.2	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	97
Tabel 5.3	Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden.....	99
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	99
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja.....	102
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	104
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i>	107
Tabel 5.8	Uji Kolmogorov Smirnov	109
Tabel 5.9	Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 5.10	Hasil Estimasi Persamaan Regresi.....	112
Tabel 5.11	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	114
Tabel 5.12	Koefisien Korelasi Simultan.....	114
Tabel 5.13	Analisis Korelasi Parsial.....	115
Tabel 5.14	Koefisien Determinasi	117
Tabel 5.15	Pengaruh Parsial	118
Tabel 5.16	Pengaruh Parsial dari Setiap Variabel Bebas.....	118
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	119
Tabel 5.18	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	120
Tabel 5.19	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	121
Tabel 5.20	Uji F ANOVA.....	122
Tabel 5.21	Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	124

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1	Model Penelitian 64
Gambar 5.1	Garis Kontinum Komitmen Organisasi 101
Gambar 5.2	Garis Kontinum Stres Kerja..... 103
Gambar 5.3	Garis Kontinum Kepuasan Kerja..... 105
Gambar 5.4	Garis Kontinum <i>Turnover Intention</i> 107
Gambar 5.5	Uji Heteroskedastisitas 110
Gambar 5.6	Kurva Uji F Simultan Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> 123
Gambar 5.7	Kurva Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> 126
Gambar 5.8	Kurva Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> 126
Gambar 5.9	Kurva Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> 127



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian	Halaman L1-1
-------------------------------------	-----------------

