

**PENGARUH STRES KERJA, *JOB EMBEDDEDNES*, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***
(Studi pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung)

MISBAHUL MUNIR

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Email : Misbahul003@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses work stress, embedded work, job satisfaction, organizational commitment to intention to move to the Nurse Hospital PKU Muhammadiyah Temanggung. In this study the data collection method used was the census method using a questionnaire with the participation of 75 employees. The number of questionnaires that can be processed are 51 questionnaires. The data analysis technique of this study uses multiple regression analysis

The results of this study indicate that work stress is positive and significant for turnover intentions. Jobs are embedded negatively and are significant for turnover intentions. Job satisfaction is negative and significant for turnover intentions. Organizational commitment is negative and significant for turnover intentions.

Keywords: Job stress, Embeddednes, Job satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu sangat penting karena kunci utama suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan berasal dari sumber daya manusia yang baik, oleh karena itu sumberdaya manusia penting untuk dikelola dan dilatih agar nantinya bisa menjadi pondasi yang kuat dalam sebuah organisasi. Kemajuan atau kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan memang tak lepas dari banyak faktor pendukungnya tapi sumber daya manusia menjadi

salah satu yang paling penting didalamnya. Pengelolaan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan menjadi keharusan agar tetap mampu membuat sebuah perusahaan berjalan semakin baik lagi. Di kehidupan sehari-hari kesehatan hal yang sangat penting untuk menjalankan aktifitas yang ada karena kita tidak bisa melakukan sesuatu hal atau pekerjaan jika tubuh tidak sehat. Rumah sakit menjadi salah satu bagian yang sangat dibutuhkan untuk tempat berobat dan menangani keluhan- keluhan tentang kesehatan. Selain dokter bagian yang penting di rumah sakit adalah perawat yang mempunyai tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang ada pada karyawan Rumah Sakit PKU Temanggung mereka cenderung memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari pekerjaan karyawan yang kadang merangkap tugas lain dari pekerjaan utamanya sehingga membuat pekerjaan mereka semakin berat. Kepuasan kerja yang didapat pun rendah karena dengan merangkap pekerjaan lain tapi tidak diimbangi dengan insentif yang lebih yang diterima oleh karyawan. Jaringan organisasi yang baik di dalam perusahaan dan komitmen organisasi yang tinggi bisa membuat seorang karyawan untuk tetap berada di organisasi. Beberapa aspek tersebut menyebabkan karyawan Rumah Sakit PKU Temanggung memiliki tingkat *turnover* yang rendah karena seharusnya jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan penghargaan dari perusahaan rendah maka mereka justru akan mempunyai keinginan untuk berpindah tinggi, dengan adanya fenomena yang sedang terjadi pada perusahaan saat ini maka peneliti tertarik untuk meneliti pada perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

1. STRES KERJA

Menurut Robbins dan Coulter (2010) stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Stres tidak selalu negatif meskipun sering dipandang negatif tapi stres juga bisa berdampak positif terutama jika bisa memberikan manfaat yang potensial.

Stres bisa disebabkan oleh faktor-faktor pribadi yang terkait pekerjaan. Perubahan organisasi sering menciptakan iklim ketidakpastian akan isu-isu yang penting bagi karyawan, tidak mengherankan apabila perubahan itu menjadi pemicu stress yang utama

2. *JOB EMBEDDEDNES*

Mitchell dkk. (2001) mengemukakan keterkaitan karyawan dalam suatu organisasi dapat mendorong kepedulian atau rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi melalui jaringan sosial. Karyawan yang memiliki *job embeddednes* dalam pekerjaannya mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotannya dalam organisasi ditempat mereka bekerja.

3. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan cara pandang kita dalam

melihat dan menafsirkan gambaran umum terhadap pekerjaan yang kita lakukan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap pekerjaan yang kita lakukan, ketika kita merasa puas maka kita akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang kita lakukan.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, ketika kepuasan kerja sudah kita dapatkan maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang kita lakukan menjadi mudah, karena akan berpengaruh terhadap pikiran dan cara kita memandang pekerjaan tersebut.

4. KOMITMEN ORGANISASI

Mathis dan Jackson (2006) dalam (Jufriadi & Fairuzzabadi, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Luthans (2011) dalam (Sutama & Stiven, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi mereka dan dengan suatu proses terus menerus dimana proses ini para anggota organisasi memberikan perhatiannya untuk organisasi demi tercapainya keberhasilan dan kesejahteraan organisasi.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh

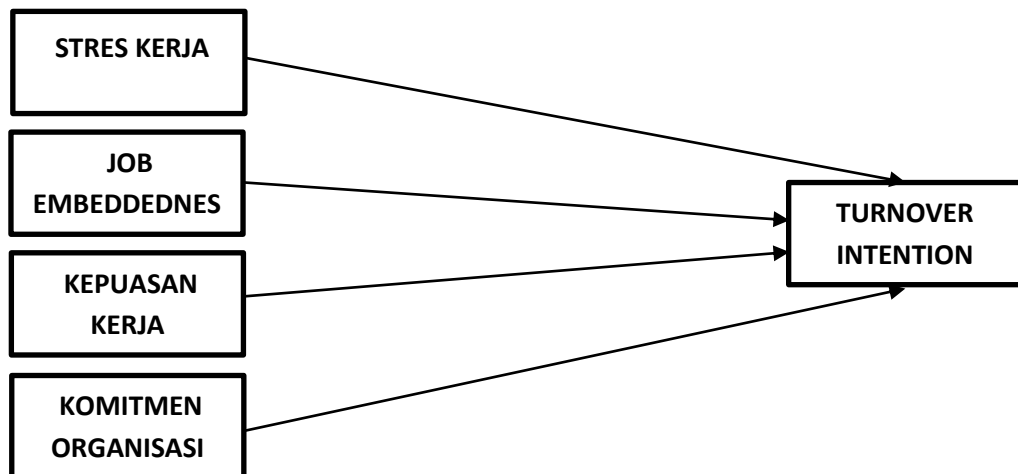
seorang karyawan dengan mempercayai nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

5. *TURNOVER INTENTION*

Turnover intention adalah niat pada individu untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah pekerjaan dari tempat satu ketempat yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley 1978).

Menurut Zeffane ,(2003) ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk berpindah dari pekerjaannya yaitu faktor eksternal pasar tenaga kerja, faktor institusi diantaranya ketrampilan kerja, kondisi ruangan kerja, upah kerja, serta ada faktor dari karyawan itu sendiri seperti sikap, jenis kelamin, lama bekerja, minat dan masalah.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik

untuk mengukur variabel penelitiannya. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Jenis data ini diperoleh langsung dengan melakukan kunjungan di obyek penelitian dengan menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. ANALISIS REGRESI BERGANDA

Untuk menguji pengaruh stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	17.218			
Stress kerja	.090	3.450	.001	Signifikan
Job embeddednes	-.072	-2.345	.023	Signifikan
Kepuasan kerja	-.149	-2.166	.036	Signifikan
Komitmen organisasi	-.075	-2.507	.016	Signifikan
F hitung	25.518			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.662			

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.218 + 0.090X_1 - 0.072X_2 - 0.149X_3 - 0.075X_4 + e$$

- a) Konstanta sebesar 17,218 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya adalah 0, maka turnover intention adalah sebesar nilai konstan yaitu 17,218.
- b) Koefisien regresi X1 (variabel stress kerja) sebesar 0,090 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja mempunyai hubungan dengan turnover intention positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat stress kerja akan dapat menaikkan turnover intention.
- c) Koefisien regresi X2 (variabel job embeddednes) sebesar -0,070 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel job embeddednes mempunyai hubungan dengan turnover intention negatif. Hal ini

menyatakan bahwa dengan semakin meningkat job embeddedness akan dapat menurunkan turnover intention.

d) Koefisien regresi X3 (variabel kepuasan kerja) sebesar -0,149 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan turnover intention negatif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat kepuasan kerja akan dapat menurunkan turnover intention.

e) Koefisien regresi X4 (variabel komitmen organisasi) sebesar -0,075 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan turnover intention negatif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat komitmen organisasi akan dapat menurunkan turnover intention.

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 25,518 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,662. Artinya, 66,2%

turnover intention dipengaruhi oleh stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

c. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,450 koefisien regresi (B) 0,090 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat stress kerja secara otomatis akan mampu meningkatkan turnover intention.

2. Pengaruh Job Embeddednes terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,345 koefisien regresi (B) -0,072 dengan probabilitas (p) = 0,023. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa job embeddednes berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat job embeddednes secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,166 koefisien regresi (B) -0,149 dengan probabilitas (p) = 0,036. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat kepuasan kerja secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,507 koefisien regresi (B) -0,075 dengan probabilitas (p) = 0,016. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat komitmen organisasi secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

2. PEMBAHASAN HASIL UJI HIPOTESIS

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan diatas, bahwa didapati hipotesis yang di terima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan di bahas sebagai berikut:

a. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hal ini menunjukan hubungan antara stres kerja dengan turnover intention berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan perawat Rumah sakit PKU maka dapat meningkatkan turnover intention.

Hasil ini menunjukkan bahwa perawat Rumah sakit PKU memiliki stres kerja terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki hasil interpretasi sebesar 3,34.

b. Pengaruh *job embeddednes* terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddednes* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif pada variabel *job embeddednes* dengan memperoleh hasil interpretasi sebesar 3,12.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat Rumah sakit PKU memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki hasil interpretasi sebesar 3,1.

d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dengan hasil interpretasi sebesar 3,02.

SARAN

1. Bagi Rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung diharapkan agar tetap menjaga hubungan baik yang dimiliki para karyawan, disaat karyawan sudah nyaman dengan kondisi yang ada didalam tempat kerjanya maka karyawan akan betah berlama-lama berkerja di perusahaan dan menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Tentu dengan peningkatan pemeliharaan karywan dengan baik hal ini akan berdampak pada tingkat profitabilitas perusahaan.
2. Bagi penelitian yang akan datang
 - a. Untuk para peneliti yang akan datang, di harapkan untuk terlebih dahulu menjelaskan secara singkat dan terperinci terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden mampu memahami pertanyaan dengan baik.
 - b. Untuk peneliti yang akan datang, saat menyebarkan kuesioner sebaiknya meminta izin untuk terlibat di dalam penyebaran kuesioner sehingga dapat memantau sejauh mana perkembangan kuesioner yang di sebar agar responden menjawab pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenarnya dan tidak memakan waktu lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Lidya Ribkha, Genta Polii (2015). Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado
- Budiyono, Rokhmad. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. DutaService Semarang). STIE Semarang.
- Kusumaningrum, Dini dan Intaglia Harsanti. (2015). KontribusiKepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap. Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Paat, Gishella dan Bernhard Tewel, Arazzi Bin H. Jan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SULUTGO Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Management Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Potale, Rocky, Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Universitas Muria Kudus.
- Natalia, Mediani Dyah. (2012) Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Intensi Untuk Keluar Pada Karyawan PT. Aksara Dinamika Jogja (Harian Jogja). Universitas Gadjah Mada.

- Budiyono, R. (2016). *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*.
- Dania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Dewi, K. B., & Wibawa, I. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia .*
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). *Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap . Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia.
- Veithzal R.Z, M. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* .

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, *JOB EMBEDDEDNES*, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung)

***THE EFFECT OF WORK STRESS, JOB EMBEDDEDNES, JOB
SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER
INTENTION***

(*Study on Nurses at PKU Muhammadiyah Hospital Temanggung*)



Telah disetujui oleh :

Pembimbing,

Rini Juni Astuti, S.E., M.Si

Tanggal 28 Juni 2019

NIK. 19700621199409 143 037