

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Leave* di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya

Influence Job Satisfaction and Commitment Organization with Intention to Leave Of Employee in Pura Raharja Hospital Surabaya

Muhammad Faris Rahmat Putra
Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia (IAKMI) Provinsi Jawa Timur
E-mail: muhammadfaris2812@gmail.com

ABSTRACT

Turnover can be detrimental to the organization both in terms of cost, resources, and motivation of employees. The purpose is to determine the relationship variables on job satisfaction and commitment with the intention to leave. The method is an observational study with cross-sectional study. Samples from this study are employees Pura Raharja Hospital Surabaya who meet the criteria that respondents who are still within reach of researchers and respondents are willing to fill out a questionnaire study. Samples were calculated using simple random sampling and obtained by 50 respondents and the value of $\alpha = 0.05$. The results of linear regression showed that the intention to leave the job is job satisfaction, career development job satisfaction and organizational commitment. The value of significance job satisfaction that is equal to 0,004 jobs, job satisfaction significant value that is equal to 0,04, career development and organizational commitment of significant value that is equal to 0.027. The variables that do not affect the intention to leave are a co-worker job satisfaction, job satisfaction wages, job satisfaction supervision and work commitments. The conclusion of this study is Job satisfaction affects the intention to leave and also commitments affect the intention to leave.

Keywords: commitment, intention to leave, job satisfaction, turnover

ABSTRAK

Perputaran bisa saja merugikan organisasi baik dari segi biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui variabel hubungan pada kepuasan kerja dan komitmen dengan niat untuk pergi. Metode yang digunakan adalah penelitian observasional dengan penelitian cross-sectional. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya yang memenuhi kriteria bahwa responden yang masih dalam jangkauan peneliti dan responden rela mengisi kuesioner studi. Sampel dihitung dengan menggunakan simple random sampling dan diperoleh 50 responden dan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil regresi linier menunjukkan bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasional. Nilai signifikansi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,004 pekerjaan, nilai kepuasan kerja signifikan yaitu sebesar 0,04, pengembangan karir dan komitmen organisasional dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,027. Variabel yang tidak mempengaruhi niat untuk meninggalkan adalah kepuasan kerja rekan kerja, upah kerja, pengawasan kepuasan kerja dan komitmen kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk pergi dan juga komitmen mempengaruhi niat untuk pergi.

Kata kunci: komitmen, niat untuk pergi, kepuasan kerja, omset

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka pihak organisasi dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2007) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif

terhadap pekerjaan itu. Pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja (Robbins, 2007)

Ketika seorang individu berkerja pada suatu organisasi maka hasil kerja yang diselesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap karyawan harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Turnover merupakan salah satu akibat dari adanya kesenjangan antara kebijaksanaan yang diterapkan organisasi dengan harapan pekerja.

Turnover dapat merugikan organisasi baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah karyawan dan harus diganti dengan karyawan yang baru. Hal seperti itu jelas membawa dampak kerugian terhadap organisasi karena itu segera dicari pemecahan masalahnya.

Penting diperhatikan pada *turnover* yaitu tingkat keinginan karyawan untuk niat meninggalkan organisasi atau untuk memilih tetap bertahan pada organisasi. *Intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993). Berawal dari penurunan tingkat kepuasan maka selanjutnya pada tahap kedua dan ketiga yaitu akan mempengaruhi penurunan motivasi yang dicirikan antara lain stres, sakit fisik, malas bekerja, komunikasi personal kurang dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya. Pada akhirnya akan memutuskan untuk berpikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan *turnover* yaitu yang pertama faktor internal adalah faktor pada diri karyawan yang mempengaruhi karyawan keluar adalah umur, jenis kelamin, tempat tinggal, status perkawinan, pendidikan, motivasi, stres kerja, loyalitas terhadap organisasi, tipologi, minat, persepsi diri, tanggung jawab keluarga, latar belakang keluarga dan jumlah anak. Kedua faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi karyawan keluar dari faktor eksternal adalah karakteristik eksternal karyawan, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi (manajemen SDM, budaya organisasi, suasana kerja), karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan dan yang ketiga faktor lingkungan yang mempengaruhi *turnover* adalah pesaing, geografis, keluarga, faktor ekonomi.

Indikasi terjadinya *intention to leave* atau *turnover* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda. Setiap indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi (Harnoto, 2002).

Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan instrumen JDI (*Job Descriptive Index*) yang dikembangkan oleh Robbins (2003). Instrumen ini mengukur lima dimensi kepuasan karyawan meliputi pekerjaan isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan kerja, penggajian upah dan gaji diakui memiliki hubungan signifikan, dan merupakan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi merupakan instrumen dalam menyediakan tingkat tertinggi kebutuhan (Robbins, 2002)

Pekerjaan sering melihat penggajian sebagai refleksi cara pandang manajemen terhadap kontribusi pekerjaan kepada organisasi, pengembangan karir dan proses peluang promosi terlihat mempunyai dampak yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi mengambil bentuk yang berbeda dan jenis imbalan yang menyertainya, supervisi merupakan sumber yang cukup penting dalam kepuasan kerja. Ada dua dimensi yang dipertimbangkan yaitu gaya supervisor dan keikutsertaan anggota dalam mengambil keputusan, rekan kerja dan kelompok kerja. Secara alamiah kelompok kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kerja sama kelompok yang baik merupakan sumber kepuasan kerja bagi setiap individu.

Ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi. Yang pertama melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, maksudnya arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Dan yang kedua melibatkan usaha untuk memisahkan diantara berbagai entitas di mana individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak *compatible* namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi (Allen & Meyer, 1997)

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan. Rancangan bangun adalah *cross sectional*. Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya dengan ijin dari pihak Manajemen SDM Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. Waktu penelitian mulai pada bulan Maret sampai dengan Mei 2016. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang masih bekerja di Rumah Sakit Pura Raharja. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya yang memenuhi kriteria yaitu responden yang masih dalam jangkauan peneliti dan responden bersedia mengisi kuesioner penelitian. Sampel dihitung menggunakan rumus *simple random sampling* dan didapatkan sebesar 50 responden ($\alpha = 5\%$).

Data sekunder diambil dari dokumen Manajemen SDM di RSPR Surabaya. Pengambilan data primer yaitu dengan membagikan kuesioner dan wawancara kepada responden. Kuesioner menggunakan pedoman penelitian yang sebelumnya. Kuesioner yang dibagikan meliputi tentang kepuasan kerja, komitmen dan *intention to leave*. Sebelum pengisian kuesioner, responden diminta kesediannya dengan menandatangani *Informed Consent* yang telah terlampir. Kemudian data diolah dengan menggunakan uji Regresi Linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Umur, Pendidikan Terakhir dan Lama Kerja

Jenis kelamin responden mayoritas perempuan dan hanya sedikit yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini karena karyawan yang berprofesi sebagai perawat dan bidan berjenis kelamin perempuan. Tingkat *turnover* pada karyawan perempuan lebih tinggi daripada karyawan yang berjenis kelamin laki-laki (Robbins, 2001).

Status perkawinan responden di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya mayoritas sama besar yang berstatus sudah kawin dan yang belum kawin. Karyawan yang sudah menikah mengalami pergantian yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Karena karyawan yang sudah menikah memiliki tanggungjawab yang besar terhadap keluarganya, berbeda dengan karyawan yang belum menikah yang masih memiliki kebebasan untuk mencoba berpindah bekerja ke tempat yang lainnya karena belum memiliki tanggungjawab untuk keluarga. Hal ini sama dengan yang dikemukakan Wardani (2003) yang menyatakan bahwa status perkawinan berkaitan dengan perilaku *turnover*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden mayoritas karyawan 15-25 tahun. Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kejadian *turnover*. Studi yang telah ada mengenai hubungan karakteristik biografis dengan *turnover* karyawan disimpulkan bahwa karyawan yang lebih tua memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah dari karyawan yang umurnya lebih muda (Robbins, 2001).

Pendidikan terakhir responden mayoritas yaitu setingkat Diploma. Yang paling sedikit pendidikan terakhir yang bekerja di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya yaitu setingkat S2 atau spesialis. Pendidikan terakhir ini ada hubungannya dengan *turnover* karyawan. Karyawan yang tingkat pendidikan dasar biasanya merasa lebih cepat bosan terlebih setelah lulus dari SMA sudah mulai bekerja berbeda dengan karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya sudah Diploma atau Sarjana bahkan S2. Selain waktu kerja tingkat pendidikan terakhir lebih awal, cara berfikir juga berbeda. Karyawan yang tingkat pendidikan terakhir dasar lebih suka mencoba hal yang baru. Hal ini juga dinyatakan oleh Gillies (2000) bahwa tingkat pendidikan juga berpengaruh dengan terjadinya *turnover* (Gillies, 2000).

Lama kerja responden mayoritas di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya adalah 2-4 tahun. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman kerja seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja sedikit. Menurut Hart (2005) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama akan cenderung lebih ingin bertahan pada posisinya dibanding harus keluar dan mencari pekerjaan lain (Hart, 2005).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Leave*

Pada kategori kepuasan kerja pekerjaan dari total 50 responden sebagian besar responden cukup puas terhadap pekerjaan sebanyak 30 orang atau dalam persentase 60%. Arti cukup puas adalah responden merasa sudah memadai jadi merasa tidak puas ataupun puas. Responden kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang merasa puas sebesar 22% dan responden kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang merasa tidak puas yaitu sebesar 18%.

Pada kategori kepuasan kerja rekan kerja, responden sebagian besar responden pada kategori cukup puas terhadap rekan kerja sebanyak 30 orang atau dalam persentase 60%. Kategori responden kepuasan kerja terhadap rekan kerja yang merasa puas yaitu sebesar 38% dan yang paling rendah persentasenya yaitu kategori tidak puas sebesar 2%.

Kategori kepuasan kerja pengembangan karir dari total 50 responden sebagian besar responden pada kategori cukup puas terhadap pengembangan karir sebanyak 20 orang atau dalam persentase 40%. Responden pada kategori puas terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 34% dan yang dalam kategori tidak puas terhadap pengembangan karir sebesar 26%. Jadi karyawan cukup puas terhadap kesempatan yang diberikan oleh pihak manajemen untuk memperoleh pelatihan di tempat kerja, kesempatan yang diberikan oleh pihak manajemen untuk mendapatkan pendidikan dan sistem promosi atau pengembangan karir yang diperoleh di tempat kerja. Pada kategori kepuasan kerja upah, responden pada kategori tidak puas dan cukup puas terhadap upah memiliki frekuensi yang sama yaitu sebanyak 21 orang atau dalam persentase 42%. Dan karyawan yang tidak puas kerja terhadap upah sebanyak 8 orang atau dalam persentase sebesar 16%.

Dan pada kategori kepuasan kerja supervisi dari total 50 responden sebagian besar responden cukup puas terhadap supervisi sebanyak 27 orang atau dalam persentase 54%. Dan karyawan yang tidak puas kerja terhadap supervisi sebanyak 13 orang atau dalam persentase sebesar 26%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup puas dengan supervisi daripada karyawan yang tidak puas dengan supervisi. Jadi karyawan puas terhadap atasan dalam memberikan arahan secara obyektif, atasan dalam memberikan teguran ketika melakukan kesalahan dan tindakan umpan balik yang positif dari atasan ketika bekerja dengan benar.

Ada pula alasan karyawan merasa cukup puas dengan kepuasan kerja terhadap pekerjaan, rekan kerja, pengembangan karir, upah dan supervise dikarenakan karyawan yang sudah lama bekerja di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya merasa bahwa fasilitas yang diberikan dan kondisi organisasi di Rumah Sakit tersebut sudah sesuai dengan yang dialami dan yang karyawan rasakan. Sedangkan karyawan yang masih baru bekerja di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya yang masih sedikit mendapatkan informasi dan pengalaman bekerja lebih banyak tentang Rumah Sakit jadi karyawan menilai cukup puas bekerja. Salah satu

peran evaluasi juga harus dilakukan secara rutin agar atasan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Bila kepuasan kerja pada karyawan itu

terkendali dapat juga meminimalisasikan karyawan yang berniat untuk keluar dalam pekerjaannya.

Tabel 1 Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Leave* di Rumah Sakit Surabaya

Variabel Independent	Variabel Dependent	P. Value	Beta	Keterangan
Kepuasan kerja Pekerjaan	<i>Intention To Leave</i>	0.004	-0.682	Signifikasi
Kepuasan kerja rekan kerja	<i>Intention To Leave</i>	0.602	0.097	Tidak Signifikasi
Kepuasan kerja pengembangan karir	<i>Intention To Leave</i>	0.041	0.465	Signifikasi
Kepuasan kerja upah	<i>Intention To Leave</i>	0.278	0.187	Tidak Signifikasi
Kepuasan kerja supervisi	<i>Intention To Leave</i>	0.787	0.060	Tidak Signifikasi

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Linier untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave*. Dari hasil uji Regresi Linier kepuasan kerja pekerjaan didapatkan signifikansi 0,004. Beta kepuasan kerja pekerjaan yaitu -0,682 yang artinya kepuasan kerja pekerjaan dapat mempengaruhi 68,2% terhadap *intention to leave* dan kepuasan kerja pengembangan karir terhadap *intention to leave* didapatkan signifikansi 0,041. Nilai beta pada kepuasan kerja pengembangan karir sebesar 0,465 yang artinya kepuasan kerja pengembangan karir dapat mempengaruhi 46,5% terhadap *intention to leave*. Hasil signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja pekerjaan dan kepuasan pengembangan karir berpengaruh terhadap *intention to leave*.

Penelitian yang banyak dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *intention to leave* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *intention to leave*. Ketidakpuasan karyawan yang menjadi penyebab karyawan itu keluar memiliki banyak aspek, diantaranya aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan yang berkeinginan untuk keluar.

Salah satu model konseptual mengenai *turnover* yang dikemukakan oleh Mobley (1997) menyatakan bahwa *intention to leave* mungkin menunjukkan dalam proses *withdrawal*. Proses keputusan penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan langkah logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quitin* (Mobley, 1997).

Pengaruh Komitmen Terhadap *Intention to Leave*

Kategori terhadap pekerjaan komitmen terhadap pekerjaan responden di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya dari total 50 responden sebagian

besar responden komitmen tinggi terhadap pekerjaan sebanyak 34 orang atau dalam persentase 68%. Pada kategori komitmen sedang yaitu sebesar 16 orang atau dalam persentase 32% dan tidak terdapat karyawan yang komitmen rendah terhadap pekerjaan karena karyawan selalu berkomitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya banyak yang bersedia lembur apabila ada pekerjaan yang belum selesai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya.

Dan kategori kategori responden terhadap pekerjaan komitmen terhadap organisasi responden di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya dari total 50 responden sebagian besar responden komitmen tinggi terhadap organisasi sebanyak 29 orang atau dalam persentase 58%. Karyawan yang komitmen sedang terhadap organisasi sebanyak 21 orang atau dalam persentase sebesar 42%. Dan tidak satu orang karyawan yang dalam kategori komitmen rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan banyak berkomitmen tinggi terhadap organisasi dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah terhadap organisasi. Jadi karyawan selalu mempunyai rasa ikut memiliki Rumah Sakit dan bangga bekerja di Rumah Sakit.

Penelitian ini menggunakan uji Regresi Linier untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap *intention to leave*. Hasilnya bisa dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Dari hasil penelitian signifikansi komitmen pekerjaan terhadap *intention to leave* yaitu sebesar 0,058. Signifikansi tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ yang artinya tidak signifikansi atau tidak ada pengaruh. Pada variabel komitmen organisasi terhadap *intention to leave* yaitu sebesar 0,027. Signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ yang artinya ada signifikansi atau ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave*.

Jadi semakin tinggi komitmen terhadap pekerjaan dan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, semakin kuat juga berpengaruh terhadap *intention to leave*. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Kim dan Mauborgne (Allen & Meyer, 1997) menyatakan individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan

dibandingkan yang lebih rendah. *Affective commitment* memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran *self-reported* dari keseluruhan hasil pekerjaan individu.

Terkait dengan komitmen kerja, terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi (Allen & Meyer, 1997). Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut *affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Dalam penelitian ini, secara tersirat menggambarkan ketiga indikator komitmen tersebut.

Karyawan yang berkomitmen untuk sukses, secara emosional terkait dan secara sosial tergabung dengan perusahaan dengan lebih produktif, jarang mengambil cuti sakit dan tidak suka membolos. Pendeknya, karyawan yang berentensi merupakan karyawan yang terbaik. Dalam diri setiap pekerjaan dan organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan namun juga adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Di pihak lain, organisasi pun mutlak menanamkan keyakinan dalam diri para karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan akan terwujud dan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Clugston (2000) yaitu komitmen dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan komitmen juga dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja juga secara tidak

langsung melalui komitmen berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. (Clugston, 2000). Konsekuensi sikap positif yang muncul sebagai perwujudan tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain: rendahnya tingkat perpindahan (*turnover*) karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), tingginya motivasi kerja dan menyukai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi (Robinson, et al., 1999)

Selain komitmen, kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi juga memperhatikan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa tingkat kepuasan sebagian besar responden secara umum adalah memuaskan. Meskipun masih terdapat beberapa hal kurang memuaskan dan tidak memuaskan yaitu terhadap pekerjaan saat bekerja, gaji yang diterima, kondisi kerja sebagai karyawan di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya.

Karyawan yang komitmen pada organisasi yang rendah juga berdampak terhadap resiko terjadinya *turnover* maka organisasi. Dan sudah terbukti dari penelitian ini komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap *intention to leave*. Pada penelitian yang sebelumnya menurut Mueller (2005) juga menyatakan kepuasan kerja yang rendah bukan merupakan prediksi terjadinya *turnover* tapi tingkat komitmen yang rendah menyebabkan karyawan itu melakukan *turnover*. Salah satu untuk mengetahui tingkat karyawan berkomitmen yaitu dengan menanyakan pertanyaan pada calon karyawan yang mau bekerja di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya tentang komitmen pada organisasi contohnya seperti menanyakan benar-benar ingin menjadi bagian dari organisasi yang seutuhnya dan tidak ada niatan untuk keluar dari pekerjaan, bukan hanya untuk kepentingan pribadi memperoleh pekerjaan yang sementara. Penting juga menanyakan motivasi bekerja pada saat seleksi karyawan yang ingin bekerja di Rumah Sakit. Karena motivasi yang kuat juga berdampak pada tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi. Sebaliknya jika calon karyawan sudah tidak memiliki motivasi pada dirinya maka tingkat komitmen pada organisasinya rendah.

Tabel 2 Komitmen Terhadap *Intention To Leave* Di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya

Variabel Independent	Variabel Dependent	P. Value	Beta	Keterangan
Komitmen pekerjaan	<i>Intention To Leave</i>	0.058	0.278	Tidak Signifikasi
Komitmen organisasi	<i>Intention To Leave</i>	0.027	0.327	Signifikasi

SIMPULAN

Dalam penelitian ini teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya mayoritas mempunyai jenis kelamin perempuan. Tingkat status perkawinan mayoritas sama yang sudah kawin dan belum kawin. Tingkat umur mayoritas adalah 15-25 tahun. Tingkat pendidikan terakhir mayoritas adalah setingkat Diploma. Tingkat lama kerja mayoritas adalah 2-4 tahun. Kesimpulannya dari penelitian ini

intention to leave dipengaruhi oleh kepuasan kerja pekerjaan, kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.

- Clugston, 2000. Predicting Turnover Employees. *Journal of Applied Psychology*, Volume 24, pp. 132-157.
- Gillies, D. A., 2000. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem. Edisi kedua*. 2nd penyunt. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hart, H. M., 2005. *100 Tokoh paling Berpengaruh Sepanjang Masa*. Batam: Karisma Publishing.
- Mobley, W. H., 1997. Intermediate Linkages in The Relation Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, Issue 62, pp. 237-240.
- Robbins, S., 2001. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall International Inc..
- Robbins, S. P., 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P., 2007. *Manajemen Edisi Delapan Jilid*. Jakarta: Gramedia.
- Robinson, D., Simourd, L. & Porporino, F., 1999. *Research On Staff Commitment: A Discussion Paner. Corectional Service Of Canada*. [Online] Available at: <http://www.canada.gc.ca> [Diakses 13 December 2015].
- Tett, R. P. & Meyer, J. P., 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, turnover intention and turover intentions, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, pp. 259-292.