



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI
KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN
SUKARELA DI INSTALASI FARMASI PADA RUMAH SAKIT
PUSAT ANGKATAN DARAT (RSPAD) GATOT SOEBROTO
DITKESAD**

TESIS

YAYAN ADRIANSYAH

1220921184

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
2015**



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI
KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN
SUKARELA DI INSTALASI FARMASI PADA RUMAH SAKIT
PUSAT ANGKATAN DARAT (RSPAD) GATOT SOEBROTO
DITKESAD**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

YAYAN ADRIANSYAH

1220921184

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
2015**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yayan Adriansyah

NPM : 122.0921.184

Tanggal : Februari 2015

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, Februari 2015

Yang menyatakan,



Yayan Adriansyah
Yayan Adriansyah

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yayan Adriansyah
NPM : 122.0921.184
Program Studi : Magister Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Sukarela di Instalasi Farmasi Pada Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Soebroto Ditkesad.

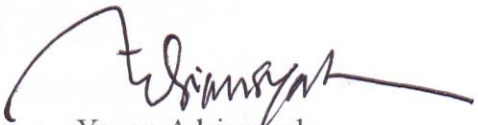
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Februari 2015

Yang menyatakan,


Yayan Adriansyah

PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

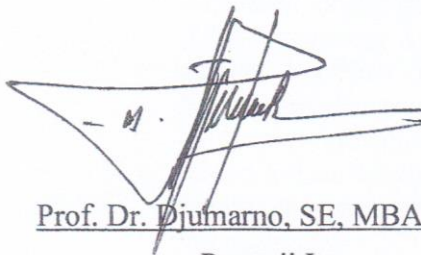
Nama : Yayan Adriansyah

NPM : 122.0921.184

Program Studi : Magister Manajemen

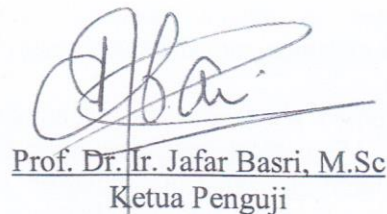
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Sukarela di Instalasi Farmasi Pada Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Soebroto Ditkesad.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Penguji dan Pembimbing serta telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

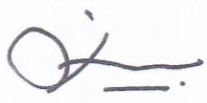


Prof. Dr. Djumarno, SE, MBA

Penguji I



Prof. Dr. Ir. Jafar Basri, M.Sc
Ketua Penguji



Dr. Hadi Suharno, SE, MM

Penguji II



Dr. Erna Hernawati, Ak, CPMA, CA

Penguji III



Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE, MM
Direktur



Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M. Si
Ka. Prodi

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 27 Februari 2015

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI
KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN
SUKARELA DI INSTALASI FARMASI PADA RUMAH SAKIT
PUSAT ANGKATAN DARAT (RSPAD) GATOT SOEBROTO
DITKESAD**

Yayan Adriansyah

Abstrak

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi keluar Karyawan Sukarela di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Soebroto Ditkesad. Sampel penelitian yang digunakan adalah 42 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur 0,374 dan koefisien determinasi 0,245, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur 0,292 dan koefisien determinasi 0,245, stres kerja berpengaruh langsung terhadap intensi keluar dengan koefisien jalur 0,393 dan koefisien determinasi 0,420, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap intensi keluar dengan koefisien jalur 0,311 dan koefisien determinasi 0,420, serta komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap intensi keluar dengan koefisien jalur 0,301. Dalam upaya menurunkan turnover implikasi yang dapat dilakukan RSPAD Gatot Soebroto adalah meningkatkan nilai gaji yang diberikan kepada karyawannya, memberikan tunjangan yang dapat meringankan beban kebutuhan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan menjadi orang yang diperlukan diperusahaan, dan menanamkan rasa peduli akan keberlangsungan perusahaan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Intensi keluar

ANALYSIS OF EFFECT JOB STRESS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION EMPLOYEE AT THE PHARMACY INSTALLATION CENTRAL AT HOSPITAL OF THE ARMY GATOT SOEBROTO DITKESAD

Yayan Adriansyah

Abstract

High rate of turnover leads to adverse effect to an organization. Such problem is likely generating instability and uncertainty towards employment condition and human resources cost rise in forms of training invested to them, recruitment and newly built training programs. High turnover, in additions, also result in organizational ineffectiveness because it loses experienced employees as well as spends much times in training new, inexperienced employees. This study was conducted to analyze the effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in Pharmacy Installation Central Hospital of the Armi Gatot Soebroto Ditkesad. The samples used were 42 employees. The data was collected using questionnaires were analyzed using path analysis. The analysis showed the direct effect of job stress on organizational commitment with path coefficient of 0.374 and determination coefficient of 0.245, the direct effect of job satisfaction on organizational commitment with path coefficient of 0.292 and determination coefficient of 0.245, the direct effect of job stress on turnover intention with path coefficient of 0.393 and determination coefficient of 0.420, the direct effect of Job satisfaction on turnover intention with path coefficient of 0.311 and determination coefficient of 0.420, and the direct effect of organizational commitment on turnover intention with path coefficient of 0.301. In the efforts to decrease turnover rate, RSPAD Gatot Soebroto should improve its salary rate granted to the employees, provide adequate financial aid to help the economy of the employees, give award to employees, giving employees the opportunity to become important in the company, and empower a sense of care for survival.

Keyword : Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga tesis ini berhasil diselesaikan. Penelitian ini dilaksanakan sejak 01 Desember 2014 dan diberi judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan Sukarela di Instalasi Farmasi pada RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad”.

Terima kasih penulis ucapkan kepada Prof. Dr. Ir. Eddy Siraj, M.Sc, Eng selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE, MM selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Dr. Ir. Adella Hotnyda S. M.Si selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta serta Dr. Hadi Suharno, SE, MM dan Dr. Erna Hernawati, Ak, CPMA selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis.

Disamping itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada istri tercinta Thifani Berkahandina, kedua putri tersayang Queena Kanaya Firzanah dan Khansa Labibah Kaharani, seluruh keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan penulis semangat dan doa’. Kemudian penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan MM UPN “Veteran” Jakarta terutama angkatan 68F yang banyak membantu dan saling bahu membahu untuk menyelesaikan penelitian ini.

Jakarta, Februari 2015

Penulis

Yayan Adriasnyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Pembatasan Masalah	6
I.3 Perumusan Masalah	7
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
II.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	10
II.2 Kajian Teori	13
II.3 Model Penelitian	29
II.4 Rumusan Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
III.2 Desain Penelitian	34
III.3 Populasi dan Sampel	35
III.4 Instrumen Penelitian	36
III.5 Teknik Pengumpulan Data	50
III.6 Teknik Analisis Data	51
III.7 Hipotesis Statistik	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
IV.1 Deskripsi Data	56
IV.2 Pengujian Persyaratan Analisis	62
IV.3 Pengujian Model	71
IV.4 Pengujian Hipotesis	80
IV.5 Perhitungan Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel ...	84
IV.6 Keterbatasan Penelitian	89
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN	91
V.1 Simpulan	91
V.2 Implikasi Manajerial	92
V.3 Saran	94

DAFTAR PUSTAKA	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Populasi Karyawan Sukarela Instalasi Farmasi RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad	35
Tabel 2	Kisi - Kisi Instrumen <i>Turnover Intention</i>	36
Tabel 3	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	37
Tabel 4	Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	38
Tabel 5	Kisi - Kisi Instrumen Stres Kerja	39
Tabel 6	Uji Validitas Stres Kerja	40
Tabel 7	Uji Validitas Kedua Stres Kerja	41
Tabel 8	Uji Reliabilitas Stres Kerja	42
Tabel 9	Kisi - Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	43
Tabel 10	Uji Validitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 11	Uji Validitas Kedua Kepuasan Kerja (X_2)	45
Tabel 12	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 13	Kisi - Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	47
Tabel 14	Uji Validitas Komitmen Organisasi	48
Tabel 15	Uji Validitas Kedua Komitmen Organisasi	49
Tabel 16	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	50
Tabel 17	Statistik variabel <i>Turnover Intention</i> (Y), Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3)	56
Tabel 18	Tabel Distribusi Frekuensi Skor <i>Turnover Intention</i> (Y)	57
Tabel 19	Tabel Distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja (X_1)	58
Tabel 20	Tabel Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (X_2)	60
Tabel 21	Tabel Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi (X_3)	61
Tabel 22	Rangkuman Uji Normalitas Galat	63
Tabel 23	Pengujian Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (K-S)	64
Tabel 24	Uji Chi-square Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	65
Tabel 25	Uji Chi-square Variable Stres Kerja (X_1)	65
Tabel 26	Uji Chi-square Variable Kepuasan Kerja (X_2)	66
Tabel 27	Uji Chi-square Variable Komitmen Organisasi (X_3)	66
Tabel 28	Uji Signifikansi dan Linearitas dengan Anova Y atas X_1	67
Tabel 29	Uji Signifikansi dan Linearitas dengan Anova Y atas X_2	68
Tabel 30	Uji Signifikansi dan Linearitas dengan Anova Y atas X_3	69
Tabel 31	Uji Signifikansi dan Linearitas dengan Anova X_3 atas X_1	69
Tabel 32	Uji Signifikansi dan Linearitas dengan Anova X_3 atas X_2	70
Tabel 33	Matriks Koefisien Korelasi antar Variabel	72
Tabel 34	Anova Model 1 Sub-Struktur 1 (X_1 , X_2 Terhadap X_3)	74
Tabel 35	Coefficients Model 1 Sub-Struktur 1 (X_1 , X_2 Terhadap X_3)	75
Tabel 36	Model Summary Model 1 Sub-Struktur 1 (X_1 , X_2 Terhadap X_3) ...	75
Tabel 37	Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Sub-Struktur 1 (X_1 , X_2 Terhadap X_3)	75
Tabel 38	Anova Model 1 – Sub-Struktur 2 (X_1 , X_2 dan X_3 , Terhadap Y)	78
Tabel 39	Coefficients Model 1 – Sub-Struktur 2 (X_1 , X_2 dan X_3 , Terhadap Y)	78
Tabel 40	Summary Model 1 – Sub-Struktur 2 (X_1 , X_2 dan X_3 , Terhadap Y) ..	78

Tabel 41	Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Sub-Struktur 2 (X_1 , X_2 dan X_3 , Terhadap Y)	79
Tabel 42	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	82
Tabel 43	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (X_3)	84
Tabel 44	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (X_3)	85
Tabel 45	Persentase Pengaruh Variabel Eksogen (X_1 dan X_2) Terhadap Variabel Endogen (X_3) Pada Sub-Struktur 1.....	85
Tabel 46	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
Tabel 47	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
Tabel 48	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	88
Tabel 49	Persentase Pengaruh Variabel Eksogen (X_1 , X_2 dan X_3) Terhadap Variabel Endogen (Y) Pada Sub-Struktur 2	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Histogram Data <i>Turnover</i> Karyawan Sukarela Istalasi Farmasi Pada RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad Tahun 2011 s/d 2014	5
Gambar 2	Model Penelitian Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
Gambar 3	Histogram Skor Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	58
Gambar 4	Histogram Skor Stres Kerja	59
Gambar 5	Histogram Skor Kepuasan Kerja	60
Gambar 6	Histogram Skor Komitmen Organisasi	62
Gambar 7	Hubungan Kausal; X_1 dan X_2 terhadap X_3 dan Y	73
Gambar 8	Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 1	74
Gambar 9	Hubungan Kausal Pada Sub-Struktur 1	76
Gambar 10	Hubungan Sub-Struktur 2	77
Gambar 11	Hubungan Kausal Pada Sub-Struktur 2	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Matriks Hubungan Antar Variabel	100
Lampiran 2	Model Penelitian Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	101
Lampiran 3	Permohonan Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 4	Sampel Uji Validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 5	Output SPSS Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Putaran ke 1	113
Lampiran 6	Output SPSS Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Putaran ke 2	117
Lampiran 7	Data Sampel 42 Responden Untuk Pengolahan SPSS	121
Lampiran 8	Ukuran Sentral (Mean, Median, dan Modus) dan Standar Deviation	129
Lampiran 9	Distribusi Frekuensi Skor	130
Lampiran 10	Uji Normalitas	132
Lampiran 11	Output SPSS Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov Smirnov</i> ...	138
Lampiran 12	Output SPSS Uji Homogenitas	139
Lampiran 13	Output SPSS Uji Signifikansi dan Linearitas	140
Lampiran 14	Output SPSS Uji Korelasi dan Uji Model Regresi	143