

**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, gives 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.