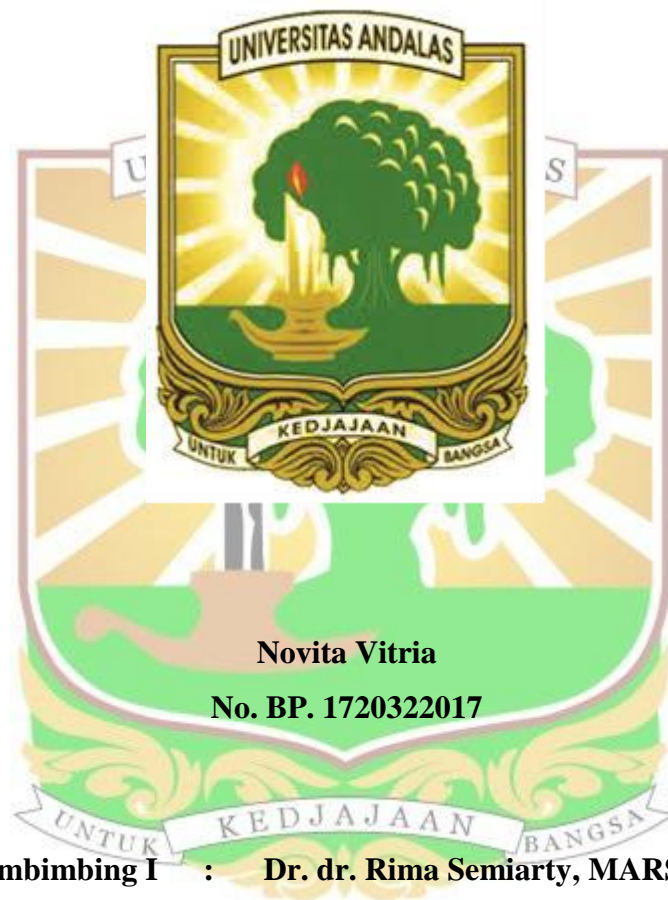


**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP INTENSI *TURN OVER* DI RSUD BUNDA BMC PADANG
TAHUN 2019**

Thesis



Novita Vitria

No. BP. 1720322017

Pembimbing I : Dr. dr. Rima Semiarty, MARS

Pembimbing II : Dr. clin. Pharm. Dedy Almasdy, M.Si, Apt

**PASCA SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ANDALAS**

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI *TURN OVER* KARYAWAN DI RSU BUNDA BMC KOTA PADANG

Oleh : Novita Vitria (1720322017)

(Dibawah bimbingan : Dr. dr. Rima Semiarty, MARS dan Dr. clin. Pharm. Dedy Almasdy,
M.Si, Apt)

Abstrak

Pendahuluan : Angka *turn over* karyawan di RSU Bunda BMC di Kota Padang masih menjadi permasalahan, dilihat dari data SDM RSU Bunda BMC Padang didapatkan persentase sebesar 24.6% pada tahun 2016, 15,7% pada tahun 2017, dan pada tahun 2018 sebanyak 17%. Angka ini masih berada di atas normal yaitu 5-10%, hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang dialami di organisasi ini terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

Tujuan : menganalisis hubungan komitmen organisasi dan stres kerja dengan intensi *turnover* karyawan.

Metode : penelitian merupakan penelitian *cross sectional* dengan pendekatan *mixed methode* yaitu metode kuantitatif menggunakan kuisioner terhadap 76 responden dan metode kualitatif dengan melakukan FGD dan *Indepth interview*. Variabel yang diukur adalah komitmen organisasi, stress kerja dan intensi *turn over*. Analisis data menggunakan analisis korelasi dan triangulasi data.

Kesimpulan : komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intention* dengan nilai p sebesar 0,023 dengan nilai R sebesar -0,206 dan stress kerja berhubungan dengan *turnover intention* dengan nilai p sebesar 0,008 dengan nilai R sebesar 0,306. Karyawan merasa perusahaan tidak memiliki banyak makna pribadi bagi mereka, kurang percaya dan loyal terhadap perusahaan, dan mereka akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. Karyawan juga merasa bahwa tidak sulit bagi mereka untuk meninggalkan organisasi dan demi kepentingan karier mereka. Stres kerja ditimbulkan oleh pekerjaan yang tidak terkoordinasi dengan baik, karyawan merasa ditekan dengan banyak aturan, kerja keras mereka tidak sebanding dengan hasil yang diterima, beban kerja yang tinggi, pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas, tenaga yang kurang serta rutinitas pekerjaan.

Kata kunci : komitmen organisasi, stres kerja, intensi *turn over*

**ANALYSIS ON THE RELATED OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION OF THE EMPLOYEES
OF HOSPITAL BUNDA BMC PADANG**

By : Novita Vitria (1720322017)

(Supervised by: Dr. dr. Rima Semiarty, MARS dan Dr. clin. Pharm. Dedy Almasdy, M.Si, Apt)

Abstract

Introduction : The rate of employee turnover in Hospital Bunda BMC Padang still became an issue. According to the human resource data of Hospital Bunda BMC Padang, the rate was 24.6%, 15.7%, and 17% in 2016, 2017, and 2018 respectively. The rate had exceeded the normal one 5-10%. It indicated that the organization was facing an issue especially in human resource management.

Objectives: to analyze the relation between organizational commitment and job stress and employee turnover.

Method : The research was cross-sectional research with mixed methods. The methods consisted of quantitative and qualitative methods. In the first method, we distributed questionnaires to 76 respondents; while in the second one, we conducted FGD and in-depth interview. Variables included were organizational commitment, job stress, and turnover intention. Data were analyzed using double linear regression and data triangulation analyses.

Conclusion : Organizational commitment related to turnover intention with the value of 0.023 (* $p = 0.023 < 0.05$) and $R -0,206$. Meanwhile job stress related to turnover intention with the value of 0.008 (* $p = 0.008 < 0.05$) and $R 0,306$. Employees feel the company does not have much personal meaning for them, lacks trust and loyalty to the company, and they will leave the company if there is a better job offer. Employees also feel that it is not difficult for them to leave the organization and for the sake of their careers. Job stress is caused by work that is not well coordinated, employees feel pressured by many rules, their hard work is not proportional to the results received, high workload, unclear work division and job responsibilities, often experience conflicts in carrying out tasks, lack of human resources and work routines.

Keywords: organizational commitment, job stress, turnover intention