

Beban Kerja Dan *Job Demand* Mempengaruhi *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis

Reza Mutia¹ Rina Anindita² Anastina Tahjoo³

^{1,2,3}Program Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail : rezamutia49@gmail.com

Submitted: 10 Desember 2021, Revised: 28 Februari 2022, Accepted: 26 Maret 2022

Abstract

Background and Objective The high turnover of medical support personnel in hospitals requires more attention because turnover can harm the organization, both in terms of costs, as well as the effectiveness of medical support personnel themselves. To analyze the effect of Workload and Job Demand on Turnover Intention of medical support personnel in class B private hospitals in Bekasi through Organizational Commitment Research Methods This study is an associative quantitative study, the sampling method uses the total population, all medical support personnel at Class B Private Hospital in Bekasi as many as 117 people with interview techniques and filling out questionnaires. Data analysis using path analysis with SPSS. Research results of the study have a relationship with all variables, organizational commitment has a negative effect on turnover intention, while workload and job demand have a positive effect on turnover intention. Conclusion in general there is an effect of workload and job demand on the turnover intention of medical support personnel at Class B Private Hospitals in Bekasi through organizational commitment.

Keyword : Workload, Job Demand, Turnover Intention, Commitment Organizational

Abstrak

Latar Belakang dan Tujuan Tingginya terjadi *turnover* pada tenaga penunjang medis di rumah sakit diperlukan perhatian yang lebih karena *turnover* dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektifitas tenaga penunjang medis itu sendiri. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *job demand* terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis di rumah sakit swasta kelas B di Bekasi melalui komitmen organisasional. **Metode** Penelitian ini penulis merupakan kuantitatif asosiatif, metode sampling menggunakan total populasi, seluruh tenaga penunjang medis di RS Swasta Kelas B di Bekasi sebanyak 117 orang dengan Teknik wawancara dan pengisian kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan SPSS. **Hasil** penelitian ada hubungan terhadap semua variabel, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan beban kerja dan *job demand* berpengaruh positif antara terhadap *turnover intention* **Kesimpulan** secara garis besar terdapat pengaruh beban kerja dan *job demand* terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis di Rumah Sakit Swasta Kelas B di Bekasi melalui komitmen organisasional

Kata Kunci: Beban Kerja, *Job Demand*, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam rumah sakit merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan sistem kerja pada suatu rumah sakit. Oleh Karena itu rumah sakit perlu senantiasa melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen SDM. Fungsi tersebut dimulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankannya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik dapat menjadi rusak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu perilaku karyawan tersebut adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*intentions to live / turnover*) karena

berbagai macam sebab. Intensitas *dan* indikasi seseorang atas keinginan untuk keluar dari organisasi (Ajzen, 2005).

Menurut Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Menurut Toly (2001) mengatakan dengan tingginya tingkat *turnover*

pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Penelitian yang mengkaji tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pernah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2015), didapatkan beban kerja memiliki pengaruh dengan *turnover intention*, dikondisikan pada karyawan medis dimana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga *turnover intention* karyawan tersebut.

Pengaruh *job demand* terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian yang dilakukan Bon dan Shire (2017) menyatakan terdapat pengaruh positif antara *job demand* terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan Hendrayani (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan yang dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan.

Rumah Sakit Swasta Kelas B di Bekasi merupakan rumah sakit yang sudah terakreditasi paripurna pada tahun 2020. Ditahun 2020 rumah sakit ini menjadi salah satu rumah sakit yang menerima rujukan pasien COVID-19. Berdasarkan data dari bagian terkait ditemukan turnover tenaga penunjang medis dengan nilai diatas standar yang telah ditentukan oleh rumah sakit ini pada tahun 2020, Adapun standar yang ditentukan tidak lebih dari 1,75%. Jumlah karyawan pada Tahun 2020 adalah 563 karyawan diantaranya ada 137 (24%) tenaga penunjang medis. Terdapat 36 (26,2%) *turnover* tenaga penunjang medis dalam waktu tahun 2020, dengan berbagai alasan yaitu 1 (2,7%) dikarenakan diterima PNS, 12 (33,3%) dikarenakan mengundurkan diri karena keluarga, 13 (36,1%) dikarenakan lain-lain, 1 (2,7%) dikarenakan menikah, 3 (8,3%) dikarenakan tanpa info, 2 (5,5%) dikarenakan pindah kerja, 1 (2,7%) dikarenakan tidak lulus penilaian masa percobaan, 2 (5,5%) karena melanjutkan pendidikan. Dapat terlihat bahwa tingkat *turnover* tenaga penunjang medis diatas standar yang telah ditentukan, hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang mengakibatkan *turnover*. *Turnover*

merupakan fenomena yang normal dalam institusi rumah sakit bila prevalensi kejadiannya masih sesuai standar. Menurut Gillies (1994) standar turnover adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal. Namun fakta menunjukkan *turnover* yang terjadi pada organisasi rumah sakit cenderung meningkat diatas batas standar.

Pada pandemi ini terdapat beban kerja yang berbeda dengan sebelumnya dimana banyak pekerjaan tambahan yang harus dilakukan, karyawan harus menggunakan APD, melakukan skrining berlapis, adanya pelayanan tes antigen atau PCR dan membuat data untuk pihak internal dan eksternal dengan waktu yang singkat dengan template yang berbeda-beda dan berubah-ubah.

Job demand meningkat dengan bertambahnya pekerjaan dari rumah sakit tersebut dikarenakan dengan kondisi saat ini adanya pandemi COVID-19. Tenaga penunjang medis harus bekerja lebih jam dari yang jadwal yang sudah ditentukan karena penambahan pelayanan untuk pasien COVID-19.

Dari hasil wawancara kepada 8 tenaga penunjang medis didapat bahwa 3 tenaga penunjang medis menyatakan merasa memiliki keluarga baru dengan bekerja di Rumah Sakit ini dan merekapun menyebutkan bahwa dengan bekerja di rumah sakit ini menjadi kebanggaan yang luar biasa bagi mereka. Namun 5 tenaga penunjang medis lainnya masih mempertimbangkan tawaran pekerjaan dari rumah sakit lain jika benefit yang diterima lebih baik dari Rumah sakit tempat tenaga penunjang medis saat ini bekerja. Berdasarkan hasil sementara wawancara tersebut dapat disimpulkan Komitmen Organisasi tenaga penunjang medis di Rumah sakit ini masih rendah.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dikarenakan penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada masa pandemi COVID-19 dimana terdapat perbedaan pada variabel dan objek yang diteliti.

Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *job demand* terhadap *Turnover Intention* tenaga penunjang medis di Rumah Sakit Swasta Kelas B di Bekasi melalui komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

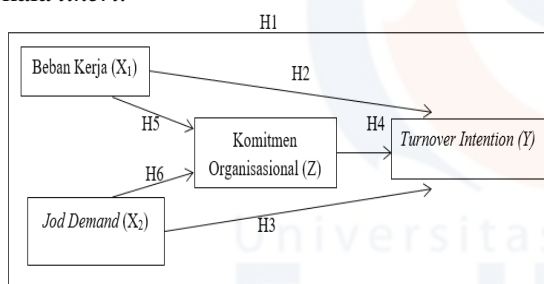
Berdasarkan model penelitian ini, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada hubungan sebab akibat dari fenomena sosial yang sedang diteliti pada penelitian ini. Model

penelitian ini adalah model hubungan kausal, yang artinya hubungan yang bersifat sebab akibat dalam bentuk variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini mengumpulkan data primer yaitu wawancara langsung dengan menggunakan kuisisioner yang dilakukan pada bulan Agustus - Oktober 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga penunjang medis di RS Swasta Kelas B di Bekasi yang berjumlah 117 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total populasi.

Kuisisioner data demografi digunakan untuk melihat karakteristik responden. Instrumen ini terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja dan jarak tempuh ke tempat kerja.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden secara *offline*. Kuisisioner penelitian ini terdiri dari 35 item pertanyaan yang terdiri dari 4 variabel, yaitu beban kerja, *job demand*, *turnover intention* dan komitmen organisasional. Kuisisioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian dengan skala *likert*.



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Diketahui sebagian besar responden tenaga penunjang medis perempuan yaitu perempuan 99 orang (85%). Sebagian besar usia tenaga penunjang medis mempunyai usia 21 sampai 30 tahun sebesar 68 orang (58%). Hampir seluruhnya 94 orang (80%) tenaga penunjang medis memiliki pendidikan terakhir D3. Sebagian besar lama bekerja 1 sampai 5 tahun sebesar 64 orang (55%). Dan sebagian besar tenaga penunjang medis mempunyai jarak tempuh ke tempat kerja 10 sampai 20 KM sebesar 92 orang (79%).

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada semua variabel penelitian yaitu Beban Kerja (X1), *Job Demand* (X2), Komitmen Organisasional (Z)

Dan *Turnover Intention* (Y). tujuan uji validitas untuk memvalidasi data responden dengan menggunakan 30 responden yang diambil pada tenaga penunjang yang bekerja di Rumah Sakit Swasta Kelas B di Bekasi

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	r _{Kritis}	Status
<i>Turnover Intention</i>	0,839	0,600	Reliabel
Beban Kerja	0,846	0,600	Reliabel
<i>Job Demand</i>	0,939	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,956	0,600	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan normalitas sampel menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program aplikasi statistik. diperoleh hasil perbandingan $0,200 \geq 0,05$. Dengan mendasarkan pada kaidah data dinyatakan normal, jika nilai $\rho \geq 0,05$ maka data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 1 Hasil Uji Linieritas

Variabel	P	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja * Komitmen Organisasional	0,141	$\rho > 0,05$	Linier
<i>Job Demand</i> * Komitmen Organisasional	0,148	$\rho > 0,05$	Linier
Beban Kerja * <i>Turnover Intention</i>	0,259	$\rho > 0,05$	Linier
<i>Job Demand</i> * <i>Turnover Intention</i>	0,070	$\rho > 0,05$	Linier
Komitmen Organisasional * <i>Turnover Intention</i>	0,169	$\rho > 0,05$	Linier

Berdasarkan hasil Uji Linieritas pada tabel diatas, diperoleh nilai probability lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Beban Kerja, *Job Demand*, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas Model 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,609	1,642	Tidak ada multikolinieritas
Job Demand	0,609	1,642	Tidak ada multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,481	2,077	Tidak ada multikolinieritas
Job Demand	0,460	2,174	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,389	2,569	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan tabel 2 dan 3 diatas, diketahui bahwa nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas dimana nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

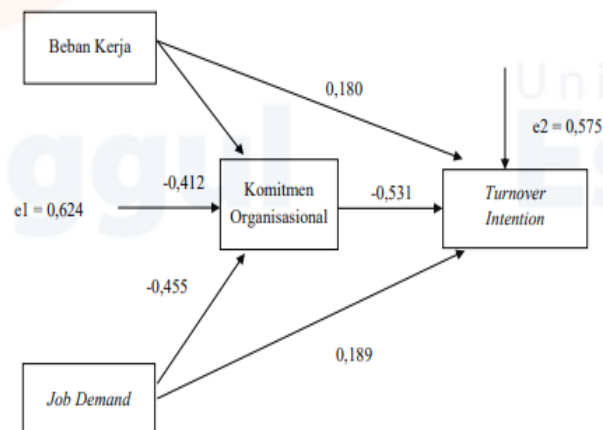
Variabel	Sig	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,209	Sig > 0,05	Tidak ada Heterokedastisitas
Job Demand	0,834	Sig > 0,05	Tidak ada Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Variabel	Sig	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,895	Sig > 0,05	Tidak ada Heterokedastisitas
Job Demand	0,632	Sig > 0,05	Tidak ada Heterokedastisitas
Komitmen Organisasional	0,259	Sig > 0,05	Tidak ada Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 diatas, diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi variabel bebasnya lebih besar dari 0,05.

5. Analisis Regresi



Gambar 2 Analisis Regresi kedua model

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan:

- a. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui variabel *Komitmen Organisasional* = $(-0,412) \times (-0,531) = 0,219$
- b. Pengaruh tidak langsung *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* melalui variabel *Komitmen Organisasional* = $(-0,455) \times (-0,531) = 0,242$

6. Uji Sobel

Tabel 6 Hasil Uji Sobel

Variabel	Nilai Sobel	P Value
Beban Kerja → <i>Komitmen Organisasional</i> → <i>Turnover Intention</i>	4,083	0,05
<i>Job Demand</i> → <i>Komitmen Organisasional</i> → <i>Turnover Intention</i>	4,296	0,05

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Komitmen Organisasional* karena nilai sobel test statistic sebesar 4,083 atau lebih besar dari t tabel = 1,981 dan juga nilai p value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dan *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Komitmen Organisasional* karena nilai t hitung sebesar 4,296 atau lebih besar dari t tabel = 1,981 dan juga nilai p value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Diskusi

Pengaruh Beban Kerja Dan *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Penunjang Medis Melalui *Komitmen Organisasional* Sebagai Variabel Intervening

Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Yener & Coskun (2013) menerangkan *job demand* yaitu serangkaian tuntutan pekerjaan utama karyawan meliputi ambiguitas peran, konflik peran, stress, tekanan pekerjaan dan pekerjaan yang tidak tuntas. Menurut Mobley (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut L. Mathis & Jackson (2006) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau akan meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Dimana H0 ditolak dan H1 diterima. Penelitian yang mendukung antara lain (Fitriantini et al., 2020) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana arah hubungan positif. Maknanya yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Dimana H0 ditolak dan H1 diterima. Penelitian yang mendukung antara lain (Nugraha, 2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan job demand terhadap *turnover intention*, pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi *job demand* karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Penelitian yang mendukung antara lain (Kharismawati & Dewi, 2016) komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada karyawan *Guest Services Assistant* di PT Indonesia

AirAsia Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa bila komitmen organisasional meningkat, maka *Turnover intention* akan mengalami penurunan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Chen dan Spector (1992) Beban Kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pada periode yang telah ditentukan. Menurut Pasewark & Strawser (1996) *turnover intention* mengacu kepada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk nyata.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Dimana H0 ditolak dan H1 diterima. Penelitian yang mendukung antara lain (Sakul, et al., 2018) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa beban kerja terhadap *turn over intention*) secara parsial adalah positif dan signifikan. Hasil ini dimaknai bahwa apabila beban kerja semakin tinggi maka *turnover Intention* cenderung meningkat. Beban kerja yang semakin tinggi akan menyebabkan kelelahan yang akan menimbulkan niat untuk berpindah menjadi semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Riani & Putra, 2017) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja yang berat akan meningkatnya *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2019) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana arah hubungan positif. Maknanya yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja.

Dimana dari hasil kuesioner didapatkan mereka harus bekerja sangat cepat menyelesaikan pekerjaannya hal ini menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover* pada tenaga penunjang medis.

Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention*

Bakker, Demerouti dan Verbeke (2004) menyatakan bahwa *job demand* memiliki hubungan pada segala aspek fisik, social atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan, oleh karena itu *job demand* dikaitkan dengan fisiologi dan psikologi tertentu.

Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat karyawan untuk

meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara job demand terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Dimana H0 ditolak dan H1 diterima. Penelitian yang mendukung antara lain (Bon dan Shire, 2017) menyatakan *job demand* yang tinggi membentuk interpretasi karyawan tentang syarat-syarat kontrak psikologis mereka, dan menandakan jenis sikap seperti niat *turnover tinggi* yang sesuai dengan input organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job demand* terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan semakin tingginya *job demand* yang diterima maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* mereka. Tuntutan pekerjaan yang tinggi serta perubahan budaya kerja membuat karyawan harus beradaptasi dengan cepat.

Dimana dari hasil kuesioner didapatkan mereka bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki dengan begitu tidak ada tekanan yang mereka rasakan ataupun tuntutan pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasional merupakan satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Mobley (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Dimana Penelitian yang mendukung antara lain (Biantoro & Sihombing, 2012) komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini signifikan sehingga terbukti komitmen organisasi yang tinggi akan meminimalkan tingkat keinginan berpindah dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sudita, 2015) komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional akan menyebabkan semakin

menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Dimana dari hasil kuesioner didapatkan mereka tidak ingin menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini dengan hal ini akan dapat terjadinya *turnover intention* dimana jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik mereka akan mempertimbangkan hal tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Hancock & Meshkati (1988) Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Menurut Luthans (1998) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional tenaga penunjang medis. Dimana Penelitian yang mendukung antara lain (Dewantara & Ikram, 2019) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh negatif memiliki makna bahwa beban kerja semakin meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya komitmen organisasional. Sebaliknya apabila beban kerja menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasional.

Beban kerja yang tinggi dapat membuat tenaga penunjang medis merasakan stress dan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, begitupun dengan komitmen organisasional juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja, dimana beban kerja yang tinggi akan membuat komitmen organisasional menurun.

Pengaruh Job Demand Terhadap Komitmen Organisasional

Bakker, *et al.*, (2003) menyebutkan job demand atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasar beban pekerjaan. Menurut Steers (1980) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya).

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job demand* terhadap komitmen organisasional tenaga penunjang

medis. Dimana Penelitian yang mendukung antara lain Penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2015) bahwa *Job Demand* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional. Ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan menimbulkan situasi tekanan di dalam diri individu sehingga karyawan mengalami kelelahan, berkurangnya konsentrasi karyawan ketika menghadapi pekerjaan, dan karyawan memiliki perilaku kerja yang negative. Ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan tidak ingin memihak pada perusahaan tersebut.

Job demand yang tinggi akan membuat tenaga penunjang medis merasakan kecemasan dan ini juga akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan dimana *job demand* yang tinggi akan membuat komitmen organisasional karyawan menurun.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini untuk membuktikan hipotesis adanya pengaruh beban kerja, *job demand* terhadap *turnover intention* tenaga penunjang melalui komitmen organisasional. Dimana beban kerja dan *job demand* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

IMPLIKASI

Implikasi Teoritis

Penelitian ini membuktikan hipotesis adanya pengaruh beban kerja, *job demand* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga penunjang medis. Maka hal tersebut akan menguatkan teori beban kerja, *job demand*, komitmen organisasional, *turnover intention* dan hasil penelitian sebelumnya.

Implikasi Manajerial

Perlu adanya program pada bagian *Training & Performance* untuk melakukan evaluasi kompetensi karyawan terhadap pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga penunjang medis dan standarisasi kompetensi di masing-masing unitnya, memberikan pelatihan dasar terkait *Time Management* supaya karyawan dapat mengatur seluruh kegiatan secara lebih efektif sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal (sistem peningkatan kompetensi karyawan) dan

manajemen tetap mempertahankan pemberian apresiasi kepada karyawan untuk membuat karyawan tetap bertahan di organisasi atau perusahaan (sistem *reward* karyawan).

SARAN

Bagi Manajemen

Melakukan *job analysis* dan peningkatan kompetensi karyawan di masing-masing unit untuk memperbaiki kinerja dari karyawan, manajemen harus melatih komunikasi interaktif atau *bonding* sesama karyawan sehingga segala kesulitan karyawan dapat diatasi, namun tetap dalam lingkup faktor-faktor yang mendukung semangat karyawan dalam bekerja, membuat program *happy working* untuk menjalin kedekatan interpersonal supaya bisa meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan memberi apresiasi terhadap karyawan termasuk pemberian *reward* sehingga bisa mengurangi *turnover intention*.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan menelaah faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya, di mana faktor-faktor tersebut untuk melihat tingkat komitmen organisasional seseorang terhadap organisasi. Selain itu peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan subjek penelitian yang sama untuk dibandingkan hasil penelitiannya dari penelitian yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit Swasta Kelas B di Bekasi terutama Direktur, Kepala Departemen Medis dan Penunjang Medis, Regional HRD dan Responden yang telah bersedia membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Biantoro, L., & Sihombing, R. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(21), 61–94.

- <http://journal.unika.ac.id/index.php/jab/article/view/431>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The Validation Of The Turnover Intention Scale. *SA Journal Of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/Sajhrm.V11i1.507>
- Dewantara, D. A., & Ikhrum, M. A. D. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15
- Fitriantini R, Agusdin A, Nurmawanti S. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Distrib - J Manag Bus*. 2019;8(1):23-38. doi:10.29303/distribusi.v8i1.100
- Hancock, P.A & Meshkati, N. 1988. "Human Mental Workload". Elsevier Science Publisher B.V : Netherlands
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). PENGARUH KOMITMEN SOSIAL , DAN IKLIM ETIKA TERHADAP TURNOVER Related papers. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2).
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. New York McGrawHill Co
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. (Nurul Iman, Trans). Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Nugraha A, Purba SD. Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *J Manaj dan Pemasar Jasa*. 2018;10(1):49. doi:10.25105/jmpj.v10i1.2274
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Sudita, I. N. (2015). PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99.
- Suputra, P. M. A., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turn over Intention on PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada. *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 2(1), 33–39.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3 (2), 102-125.