

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP  
*INTENTION TO STAY* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**(Pada Perawat Berstatus THL Di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen)**

Yunus Ciptadi, Parmin  
Program Studi Manajemen S1  
STIE Putra Bangsa  
ciptadiyunus@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* dan *Career Development* terhadap *Intention To Stay* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada perawat di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen yang berjumlah 87 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. (2) *Career Development* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*. (3) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. (4) *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. (5) *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*.

Kata kunci : *Job Satisfaction*, *Career Development*, *Organizational Commitment* dan *Intention To Stay*.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze how the influence of Job Satisfaction and Career Development on Intention To Stay with Organizational Commitment as a mediating variable on nurses at Hospital Dr. Soedirman Kebumen. The population in this study were THL status nurses at Hospital Dr. Soedirman Kebumen and the technique of taking samples that were carried out using saturated sampling techniques or all populations were sampled, namely THL status nurses in Hospital Dr. Soedirman Kebumen, amounting to 87 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, path analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for Windows version 21.0. The results of this study indicate that: (1) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. (2) Career Development does not affect the Organizational Commitment. (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Intention to Stay. (4) Career Development has a positive and significant effect on Intention to Stay. (5) Organizational commitment has a positive and significant effect on Intention to Stay.*

*Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Organizational Commitment and Intention To Stay*

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu profesi sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga medis yang jumlahnya paling banyak yakni sekitar 65% dari jumlah seluruh tenaga kerja medis yang ada di rumah sakit. Tugas utama seorang perawat adalah mendampingi pasien selama hampir 24 jam. Peranan mereka demikian penting karena merekalah yang langsung tahu apa bila ada pasien yang membutuhkannya. Apabila kemauan untuk tetap tinggal (*intention to stay*) di organisasi menurun dan keluar maka organisasi akan kehilangan bakat yang potensial dan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan perekrutan dan pelatihan, maka suatu organisasi sangatlah penting menjaga niat untuk tinggal (*intention to stay*) perawat pada sebuah rumah sakit.

Makna *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Siahan, 2014). *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Siahan, 2014) nilai karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus

tertentu (Ibrahim, 2016). Menurut (Siahan, 2014) keinginan karyawan untuk tinggal diperusahaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik yang berhubungan, peluang terjadi perputaran karyawan, dan karakteristik perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada ternyata perawat di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen dapat dilihat dari rendahnya tingkat *turnover* perawat dijadikan adanya *intention to stay*.

**Tabel 1. Data Rendahnya Tingkat Turnover Perawat RSDS Kebumen**

Tahun	Jumlah perawat keluar	Jumlah perawat yang masih menetap
2015	-	94
2016	2	92
2017	3	90
2018	2	87

Berdasarkan Tabel 1 bahwa tingkat *turnover* yang sedikit dari mereka masa kerjanya lebih dari 2 tahun. Perawat di RSDS Kebumen sangat sedikit peluang untuk menjadi PNS (pegawai negeri sipil), namun perawat di RSDS masih mempunyai niat untuk tetap tinggal di organisasi tersebut, dilihat dari data rendahnya tingkat *turnover* perawat 4 tahun terakhir. Hal ini mencerminkan perawat di RSDS Kebumen memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang perawat Tenaga Harian Lepas (THL) di RSDS Kebumen mereka beranggapan bahwa ketika meninggalkan organisasi tersebut belum tentu nantinya akan mendapatkan organisasi yang lebih baik dari organisasi mereka sekarang, mereka juga

mengatakan karyawan yang keluar itu setelah mereka menikah karena ikut dengan suami.

Menurut Nirman dan Amirullah (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap memepertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usahayang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Arifin *et al.* (2010) bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, artinya semakin berkomitmen terhadap organisasinya maka semakin baik pula pengambilan positif untuk tetap tinggal dalam organisasinya. Komitmen organisasi adalah suatu sikap pekerjaan yang secara langsung dihubungkan dengan keikutsertaan karyawan dan niatnya untuk tinggal dalam organisasi.

Faktor yang menentukan *Intention To Stay* dari seseorang diantaranya komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), dan pengembangan karir (*Career Development*). Menurut Arifin *et al.* (2010) individu yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung ingin keluar atau *turnover*. Menurut Siahan (2014) semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan kedalam lingkungan pekerjaan, berpengaruh pula terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Semakin tinggi loyalitas karyawan maka mereka juga akan merasa nyaman dan

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, namun jika memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan merasa cenderung negatif tentang pekerjaannya dan ingin keluar dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Arifin (2010) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to stay*. Semakin terpenuhinya tingkat kepuasan kerja seseorang maka semakin baik pula pengambilan sikap positif untuk tetap tinggal dalam organisasi. Widiyawati (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to stay* namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh putra pada tahun (2012) ia menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti telah terjadi perbedaan (*gap*) hasil penelitian kepuasan kerja (*Job satisfaction*) terhadap *Intention to stay* (niat untuk tinggal).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 12 orang perawat THL di RSDS Kebumen, perawat merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan tersebut dikarenakan ada hubungan baik dengan sesama rekan baik yang berstatus THL maupun yang lain (PNS dan BLUD) dan dengan atasan, selain itu peluang promosi yang adil sesuai dengan prestasi yang dimiliki perawat. Selain itu saat pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan baik yaitu memberikan pelayanan kepada pasien sesuai apa yang mereka butuhkan, perawat merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu pekerjaan perawat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pasien.

Dengan demikian, penting bagi sebuah rumah sakit untuk memperhatikan pengembangan karir perawat dimana nantinya akan menumbuhkan rasa komitmen terhadap rumah sakit dan akan berdampak pada keinginan untuk tinggal (*Intention to stay*) dirumah sakit. Pengembangan karir perawat merupakan salah satu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan kemampuannya dan dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Marquis dan Huston, 2010). Pengembangan karir dimaksudkan agar perawat mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga perawat dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini adalah tingkat *Intention to stay* (niat untuk tinggal) yang tinggi yang didukung oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*) adanya pengembangan karir dan komitmen terhadap organisasi yang tinggi, fenomena ini di dasarkan pada hasil wawancara penulis dengan beberapa perawat serta data dari bagian kepegawaian RSDS Kebumen pada Tabel 1. berdasarkan fenomena yang terjadi di RSDS Kebumen Jawa Tengah maka sangat relevan apabila penulis dalam penelitian ini penulis mengangkat sebuah judul **“Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Career Development* Terhadap *Intention To Stay* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Pada Perawat Berstatus THL Di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen)”**.

## METODE

### *Intention To Stay*

Makna *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, *intention to stay* dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Siahan, 2014). Sedangkan menurut Widyawati (2013) *Intention to Stay* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal diperusahaan. Pengukuran variabel *intention to stay* dikembangkan dari Lum *et al* (1998) yang indikatornya meliputi:

- a) Kecenderungan individu berfikir untuk bertahan dalam organisasi
- b) Kemungkinan individu tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain
- c) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi
- d) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi dalam waktu dekat
- e) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi meskipun ada kesempatan yang lebih baik.

### **Organizational Commitment**

Menurut Amirullah (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006:78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiannya tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses, makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Menurut Meyer (2004) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada tiga komponen yaitu:

- a) Komitmen afektif merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- b) Komitmen berkelanjutan merupakan hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.
- c) Komitmen normatif merupakan suatu perasaan orang dan individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dengan organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Indikator komitmen normatif dalam penelitian ini adalah perasaan-perasaan terhadap organisasi.

### **Job Satisfaction**

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan,

dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Menurut Kuswadi (2004:119) menyatakan bahwa kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai komitmen kerja yang rendah, sehingga dalam bekerja mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan dapat banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu, tenaga, dan sebagainya. Menurut Luthans dan Spector dalam Robbins (2006), ada lima penentu kepuasan kerja yang disebutkan sebagai indikator yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri : Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
- Gaji : Derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Kesempatan dan promosi : Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- Supervisor/Atasan : Kemampuan supervisor/atasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
- Rekan kerja : Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

### Career Development

Cascio dalam Marwansyah (2012:207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya. *Career Development* (pengembangan karir) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Saksono, 2003:45).

Menurut Saksono, (2003:45) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

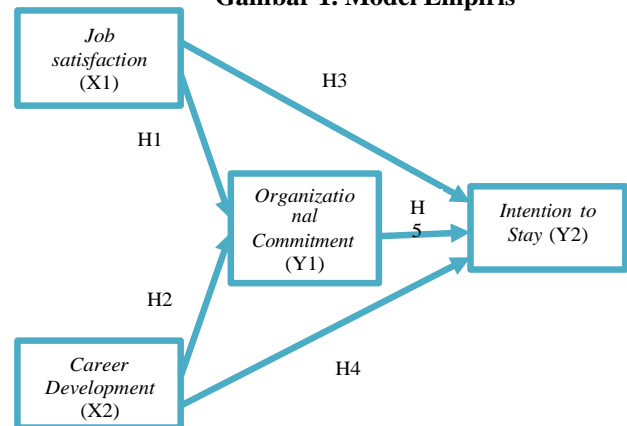
- Kesempatan untuk mencapai suatu berharga parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi

- Kesempatan untuk mencapai hal baru parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas
- Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing.
- Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata.

### Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel dependent (terikat) dan variabel mediasi atau yang menjembatani. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu pengaruh *job satisfaction* dan *career development*, variabel dependent (terikat) *intention to stay* dan variabel mediasi *organizational commitment*.

Gambar 1. Model Empiris



### Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada perawat RSDS Kebumen.
- Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada perawat RSDS Kebumen.
- Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada perawat RSDS Kebumen.
- Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada perawat RSDS Kebumen.
- Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada perawat RSDS Kebumen

### Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*, *Career Development*, *Organizational Commitment*, dan *Intention To Stay*. Subyek penelitian

dalam penelitian ini adalah perawat yang berstatus THL di RSDS Kebumen yang berjumlah 87 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling*. Dalam hal ini sampel penelitiannya perawat yang berstatus THL di RSDS Kebumen yang berjumlah 87 orang.

### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 21.00.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *level of significance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009:49). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) berarti item tersebut valid. Maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,2108$  dari 87 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *intention to stay*, *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *career development* dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Item Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	
Job Satisfaction (X1)	0,70	0,841	Reliabel
Career Development (X2)	0,70	0,886	Reliabel
Intention To Stay (Y2)	0,70	0,878	Reliabel
Organizational Commitment (Y1)	0,70	0,884	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,70.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas Sub Struktural I**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Job satisfaction (X1)	,675	1,482
Career development (X2)	,675	1,482

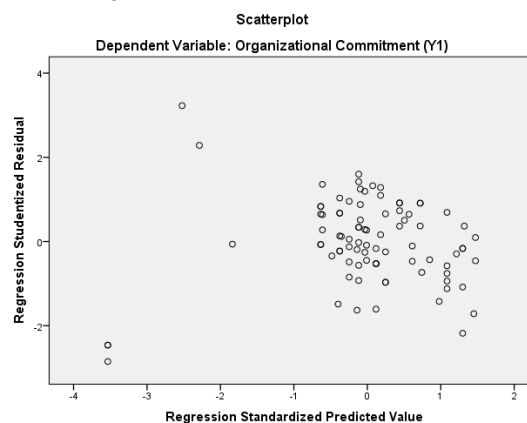
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas Sub Struktural II**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Job satisfaction (X1)	,594	1,682
Career development (X2)	,651	1,536
Organizational Commitment (Y1)	,729	1,371

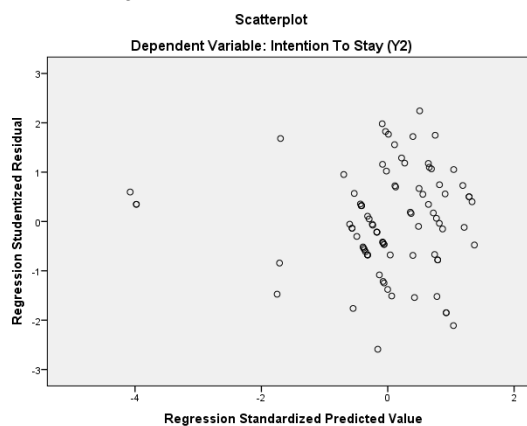
Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I**



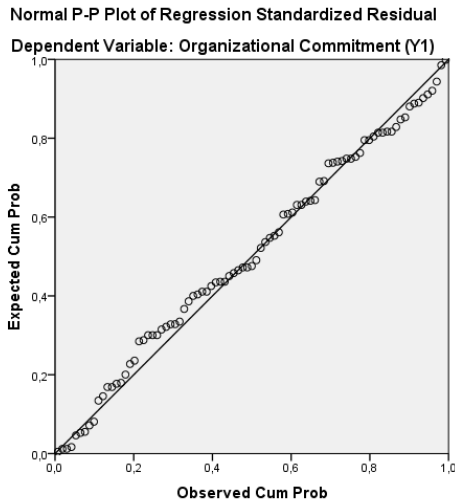
**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II**



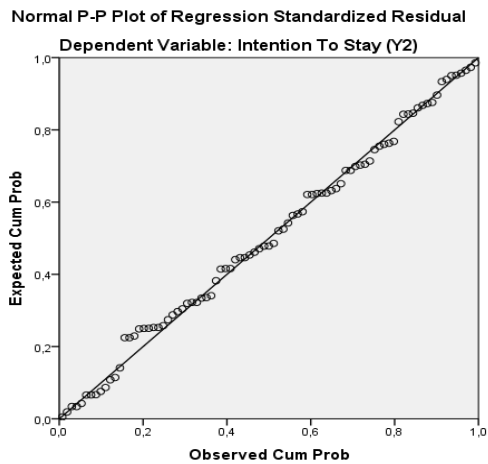
Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Normalitas**

**Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I**



**Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II**



Berdasarkan gambar IV-4 dan gambar IV-5 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 5. Uji t Sub Struktural I Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,475	3,325		6,460	,000
1 <i>Job satisfaction (X1)</i>	,795	,236	,382	3,366	,001
<i>Career development (X2)</i>	,435	,250	,198	1,741	,085

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (Y1)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa :

1. Variabel *Job Satisfaction* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,366 >  $t_{tabel}$  1,9886 dengan tingkat signifikansi 0,001 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* perawat

berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.

2. Variabel *Career Development* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  1,741 <  $t_{tabel}$  1,9886 dengan tingkat signifikansi 0,085 > dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti *Career Development* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Commitment* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.

**Tabel 6. Uji t Sub Struktural II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,442	,938		1,537	,128
1 <i>Job satisfaction (X1)</i>	,590	,058	,597	10,175	,000
<i>Career development (X2)</i>	,208	,059	,198	3,538	,001
<i>Organizational Commitment (Y1)</i>	,137	,025	,288	5,440	,000

a. Dependent Variable: Intention To Stay (Y2)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa :

1. Variabel *Job Satisfaction* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  10,175 >  $t_{tabel}$  1,9890 dengan tingkat signifikansi 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.
2. Variabel *Career Development* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,538 >  $t_{tabel}$  1,9890 dengan tingkat signifikansi 0,001 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti *Career Development* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.
3. Variabel *Organizational Commitment* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  5,440 >  $t_{tabel}$  1,9890 dengan tingkat signifikansi 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 <sup>a</sup>	,271	,253	5,59150

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

b. Predictors: (Constant), Career Development, Job Satisfaction.

Berdasarkan hasil Tabel 7. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,253, artinya 25,3% variabel

*Organizational Commitment* dapat dijelaskan oleh variabel *Career Development*, *Job Satisfaction*, sedangkan sisanya 74,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 <sup>a</sup>	,830	,824	1,28963

- a. Dependent Variable: *Intention To Stay*  
 b. Predictors: (Constant), *Organizational Commitment*, *Career Development*, *Job Satisfaction*.

Berdasarkan hasil Tabel 8. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,824, artinya 82,4 % variabel *Intention To Stay* dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Commitment*, *Career Development*, *Job Satisfaction*, sedangkan sisanya 17,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**Analisis Korelasi**

**Tabel 9. Uji Korelasi**

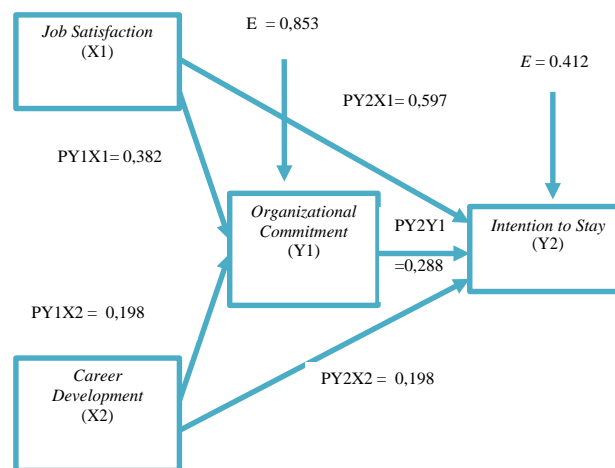
		Correlations	
		<i>Job Satisfaction</i>	<i>Career Development</i>
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	Pearson Correlation	1	,570**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
<i>Career Development (X2)</i>	Pearson Correlation	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 9. di atas , nilai korelasi variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Career Development*, adalah sebesar 0,570 dan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya antara variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Career Development* memiliki tingkat korelasi yang kuat dan signifikan.

**Diagram Analisis Jalur**

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *Job Satisfaction* berpengaruh sebesar 0,382 terhadap *Organizational Commitment*, variabel *Career Development* berpengaruh sebesar 0,198 terhadap *Organizational Commitment*, variabel *Job Satisfaction* berpengaruh sebesar 0,597 terhadap *Intention To Stay*, variabel *Career Development* berpengaruh sebesar 0,198 terhadap *Intention To Stay*, variabel *Organizational Commitment* berpengaruh sebesar 0,288 terhadap *Intention To Stay*. Korelasi antara variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Career Development* adalah 0,570.

**Implikasi Manajerial**

**1. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Commitment***

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 3,366 > t_{tabel} 1,9886$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* dari perawat maka *Organizational Commitment* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

**2. Pengaruh *Career Development* Terhadap *Organizational Commitment***

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 1,741 < t_{tabel} 1,9886$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,085 > 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik tingkat *Career Development* dari perawat tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.

**3. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Intention To Stay***

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 10,175 > t_{tabel} 1,9890$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini

menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* dari perawat maka *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

#### 4. Pengaruh *Career Development* Terhadap *Intention To Stay*

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap *Intention To Stay* Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 5,440 > t_{tabel} 1,9890$ . tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *Career Development* dari perawat maka *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

#### 5. Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Intention To Stay*

Pengujian hipotesis ke lima dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Intention To Stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 3,538 > t_{tabel} 1,9890$ . tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *Organizational Commitment* dari perawat maka *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

#### 6. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Intention To Stay* melalui *Organizational Commitment*

Pengaruh *Job Satisfaction* (X1) terhadap *Intention To Stay* (X2) dengan *Organizational Commitment* (Y2) sebagai variabel mediasi adalah  $(0,382 \times 0,288) = 0,110$ , sehingga pengaruh totalnya adalah penjumlahan dari *direct effect* dan *indirect effect* sebesar  $(0,382 + 0,288) = 0,670$ . Dengan adanya variabel *Organizational Commitment* (Y1) sebagai variabel mediasi meningkatkan efek pengaruh *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Intention To Stay* (Y2) sebesar 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa dapat memediasi *Career Development* terhadap *Intention To Stay*.

#### 7. Pengaruh *Career Development* Terhadap *Intention To Stay* melalui *Organizational Commitment*

Pengaruh *Career Development* (X1) terhadap *Intention To Stay* (X2) dengan *Organizational Commitment* (Y2) sebagai variabel mediasi adalah  $0,198 \times 0,288 = 0,057$ , sehingga pengaruh totalnya adalah penjumlahan dari *direct effect* dan *indirect effect* sebesar  $0,198 + 0,288 = 0,486$ . Dengan adanya variabel *Organizational Commitment* (Y1) sebagai variabel mediasi meningkatkan efek pengaruh *Career Development* (X2) terhadap *Intention To Stay* (Y2) sebesar 0,198. Hal ini menunjukkan bahwa dapat memediasi *Career Development* terhadap *Intention To Stay*

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh *Job Satisfaction* dan *Career Development* terhadap

*Intention To Stay* dengan *Organizational* sebagai variabel mediasi pada perawat di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen dengan responden sebanyak 87 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.
2. *Career Development* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen..
4. *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.
5. *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Stay* perawat berstatus THL di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen.
6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* adalah variabel *Job Satisfaction*.
7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Intention To Stay* adalah variabel *Job Satisfaction*.
8. Variabel yang memiliki pengaruh sangat kecil terhadap *Intention To Stay* adalah variabel *Career Development*.

### Saran

Adapun beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

#### 1. Bagi Organisasi

- a) *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Commitment* dan *Intention To Stay* oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dari para perawat terutama yang berstatus THL hal ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Commitment* dan *Intention To Stay* perawat.
- b) *Career Development* memiliki pengaruh yang paling sedikit terhadap *Organizational Commitment* dan *Intention To Stay* dilihat dari kecilnya nilai *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,198, oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan sistem *Career Development* dari para perawat terutama yang berstatus THL hal ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Commitment* dan *Intention To Stay* perawat.
- c) Bagi pihak instansi harus mampu menjaga *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) perawat yang merupakan salah satu bagian penting dari sebuah Organisasi karena berhubungan langsung dengan emosional yang bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan



dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .

- b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Intention To Stay*, seperti *Personal Characteristic*, *Job Characteristic* dan lain sebagainya.
- c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *Job Satisfaction*, *Career Development* terhadap *Intention To Stay* dan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S Zaenal *et al.* 2010. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8, Nomor 3, *Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Tetap Yayasan Pts Makasar)*. Universitas Muslim Indonesia Makasar.
- Hasibuan, MSP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Madani Dan M. Haekal Mubarak. 2016. *Budaya Etika dan Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu Dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada Pt. Garuda Indonesia Medan)*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi, Vol 2. No 1. Fakultas Ekonomi Unsyiah Darusalam, Banda Aceh.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lum, *et al.* 1998. *Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction or organizational commitment*. *Jurnal of Organization Behaviour*. Vol 19 : 305-320.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marquis dan Huston. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta: EGC.
- Meyer, J and N. Allen. 2004. *Testing The "Side bet Theory" of Organizational Commitment: Some methodological considerations*, *Journal of Applied Psychology* 69:372-378
- Nimran, Umar dan Amirrullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Malang: Sinar Akademia
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saksono. 2003. *Pengembangan Karir Staf*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Siahan, Yohana Fransiska. 2014. *Pengaruh Human Resources Management Prattice Terhadap Employee Intention To Stay pada PT Media Nusantara Informasi (SINDO)*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11. No. 2. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widyawati, Francisca. 2012. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Career Plateau terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Intention to Stay*. *Jurnal*. Semarang: Universitas Diponegoro.