

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT  
KELUAR KARYAWAN**



**Skripsi**

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat  
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)  
Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Setia Budi Surakarta

**Oleh:**

**Mercy Christy Sosir  
(13150327L)**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN RUMAH SAKIT  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR NIAT KELUAR KARYAWAN MEDIS DAN  
NON MEDIS DI RUMAH SAKIT MUTIARA KOTA SORONG  
Tahun 2019**

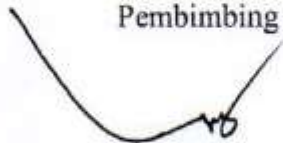
Oleh :

**MERCY CHRISTY SOSIR**  
**NIM : 13150327L**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan didepan tim penguji  
skripsi pada tahun 2019.

Surakarta, July 2019

Pembimbing I



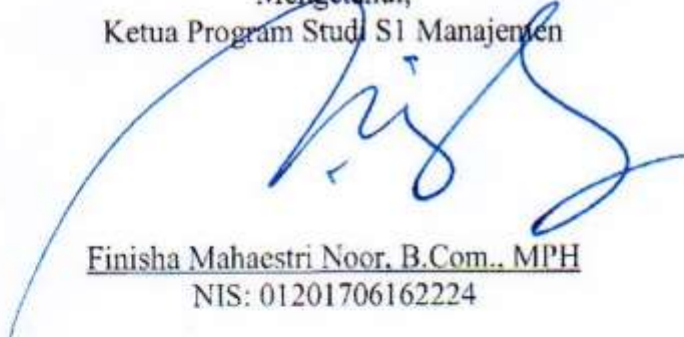
Nang Among Budiadi, S.E., M. Si.  
NIS. 0120050401109

Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM  
NIS. 01199603141063

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., MPH  
NIS: 01201706162224

## LEMBAR PENGESAHAN

### ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT KELUAR KARYAWAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 12 Agustus 2019

1. Dr. Didik Setyawan, MM., M.SC  
NIS : 01200807161126

(.....  
*Didik Setyawan*.....)

Penguji 1

2. Ariefah Yulandari, S.E., MM  
NIS : 01201101102132

(.....  
*Ariefah Yulandari*.....)

Penguji 2

3. Drs. Sugiyarmasto, MM  
NIS : 01199603141063

(.....  
*Sugiyarmasto*.....)

Penguji 3

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si  
NIS : 0120050401109

(.....  
*Nang Among Budiadi*.....)

Penguji 4

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
*Widi Hariyanti*  
Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si  
NIS : 012000504012113

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

*Finisha M Noor*  
Finisha M Noor, B.Com., M.P.H  
NIS : 01201706162224

## **MOTTO**

“ Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan bahkan akan menolong engkau, Aku akan memegang dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

~Yesaya 41 : 10~

”Jika kau tak suka sesuatu, Ubahlah ! Jika tak bisa, maka ubahlah cara pandangmu tentangnya.

~Maya Angelou~

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Keluar Karyawan**” merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta 12 Agustus 2019



mercy Christy Sosir

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus yang menuntunku selama saya hidup di dunia ini.
2. Kedua orang tuaku, Bapa Samgar dan Alm Mama Damaris terima kasih telah mendukungku, memberi seluruh kasih sayang, cinta, semangat, biaya perkuliahaan, dan doa yang tiada henti-hentinya dari awal perkuliahaan sampai ke tahap ini.
3. Kaka-kakaku, Kaka Ivan, Kaka den, Kaka Leon dan Kaka Fe yang telah memberi semangat, kasih sayang, dukungan doa yang tiada henti-hentinya.
4. Seseorang yang terbaik, Rico terima kasih telah memberi semangat, pundak untuk mengeluh, kasih sayang, cinta, dukungan doa yang tiada henti-hentinya.
5. Sahabat-sahabatku Shintiya, Lisa, Putri, Trisna, Widya, terima kasih untuk setiap dukungan, bantuan, waktu, kasih sayang, dan pundak yang kuat untuk keluh kesah ini. Terima kasih untuk sahabat-sahabat touringku Raka, Titis, Dio, Narto, Rama, Andy, Apew, Bimo, Tian, Satrio yang selalu memberi semangat dan dukungan doa.
6. Sahabat-sahabatku Selin, Wika, Ayu Marryn, Ayu Rachmawati, dan Runi terima kasih untuk dukungan doa, semangat, waktu untuk berkeluh kesah dan kasih sayang yang telah diberikan.
7. Teman- Teman Kos Kapita, Kaika, Kaecip dan Ana terima kasih untuk pengertian, semangat dan dukungan doa.
8. Teman-teman S1 Manajemen Angkatan 2015, terima kasih untuk semangat dan kerjasama yang baik dari semester awal sampai sekarang.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Keluar Karyawan Medis dan Non Medis”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dr. Ir, Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha M Noor, B.Com., M.P.H., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh pihak Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
9. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2015.
- 10 Semua pihak yang mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan yang terbaik serta kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Juli 2019

Mercy Christy Sosir



## INTISARI

**Sosir, Mercy Christy, 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Keluar Karyawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar karyawan di Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif, kepuasan kerja, kualitas hubungan pemimpin-anggota, dan budaya pembelajaran organisasi. Variabel dependennya niat keluar.

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong. Sampel dilakukan dengan metode probability cluster sampling. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung ke seluruh karyawan Rumah Sakit sebanyak 124 kuesioner. Metode analisis ini menggunakan teknik analisis SEM( *Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Sedangkan, hipotesis yang tidak signifikan yaitu pengaruh komitmen afektif terhadap niat keluar, pengaruh komitmen melanjutkan terhadap niat keluar, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif, pengaruh kualitas hubungan pemimpin-anggota terhadap komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif, serta pengaruh budaya pembelajaran organisasi terhadap komitmen afektif dan komitmen melanjutkan.

Kata kunci : niat keluar, komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif, kepuasan kerja, kualitas hubungan pemimpin-anggota, dan budaya pembelajaran organisasi.

## ABSTRACT

**Sosir , Mercy Christy , 2019. Analysis of Factors Affecting the Intentions of Exiting Employees . Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.**

This study aims to examine the factors that influence the intention to leave employees at the Mutiara City Hospital in Sorong. This analysis uses independent variables namely affective commitment, continuing commitment, normative commitment, job satisfaction, leader-member relationship quality, and organizational learning culture. The dependent variable is the intention to leave.

The research sample was all employees of Mutiara City Hospital in Sorong. The sample is done by probability cluster sampling method. The data collection pen uses a questionnaire that is distributed directly to all Hospital employees as many as 124 questionnaires. This analysis method using the analysis technique SEM (*Structural Equation Modeling*).

Research indicates that organizational learning culture significantly influence the normative commitment and normative commitment significantly influence the turnover intention. Whereas , the non-significant hypothesis is the effect of affective commitment on turnover intention, the effect of commitment continuing on turnover intention, the effect of job satisfaction on affective commitment, continuing commitment and normative commitment, the influence of leader-member relationship quality on affective commitment, continuing commitment and normative commitment and the influence of organizational learning culture on affective commitment and commitment to continue.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Niat Keluar .....	9
2.2 Komitmen Afektif .....	12
2.3. Komitmen Melanjutkan.....	14
2.4 Komitmen Normatif .....	16
2.5 Kepuasan Kerja .....	18
2.6 Kualitas hubungan Pemimpin-Anggota Persepsian .....	21
2.6.1 Affect ( Afeksi ) .....	24
2.6.2 Contribution (Kontribusi) .....	25

2.6.3 Loyalty (Loyalitas).....	25
2.6.4 Professional Respect (Respek / Hormat) .....	26
2.7 Budaya Pembelajaran Organisasi Persepsian .....	28
2.8 Model Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
3.1 Desain Penelitian .....	32
3.2 Definisi dan Pengukuran Variabel.....	34
3.2.1 Niat Keluar .....	34
3.2.2 Komitmen Afektif .....	34
3.2.3 Komitmen Melanjutkan .....	35
3.2.4 Komitmen Normatif .....	35
3.2.5 Kepuasan Kerja .....	36
3.2.6 Kualitas Hubungan Pemimpin-Anggota Persepsian .....	36
3.2.7 Budaya Pembelajaran Organisasi Persepsian .....	36
3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	37
3.3.1 Uji Validitas .....	37
3.3.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.4 Sampel dan Teknik Penyampelan .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.4.3 Teknik Penyampelan.....	39
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.6 Analisis Data .....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	47
4.1 Deskripsi Sampel.....	47
4.2 Statistik Deskriptif.....	48
4.3 Hasil Penelitian.....	50
4.3.1 Uji Validitas .....	50
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	52
4.4 Model Pengukuran.....	52
4.4.1 Eksogen .....	53
4.4.2 Endogen .....	54
4.5 Pengujian Model Struktural (Uji Hipotesis).....	54
4.5.1 Uji Goodness of fit .....	55
4.6 Uji Hipotesis .....	56
4.7 Pembahasan .....	59
4.7.1 Pengaruh Komitmen Afektif pada Niat Keluar karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	60
4.7.2 Pengaruh Komitmen Melanjutkan pada Niat Keluar Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	60
4.7.3 Pengaruh Komitmen Normatif pada Niat Keluar Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	62

4.7.4	Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Afektif Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	63
4.7.5	Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Melanjutkan Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	63
4.7.6	Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Normatif Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	64
4.7.7	Pengaruh Kualitas Hubungan Pemimpin-Anggota pada Komitmen Afektif Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	65
4.7.8	Pengaruh Kualitas Hubungan Pemimpin-Anggota pada Komitmen Melanjutkan Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	67
4.7.9	Pengaruh Kualitas Hubungan Pemimpin-Anggota pada Komitmen Normatif Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	68
4.7.10	Pengaruh Budaya Pembelajaran Organisasi pada Komitmen Afektif Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	68
4.7.11	Pengaruh Budaya Pembelajaran Organisasi pada Komitmen Melanjutkan Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	70
4.7.12	Pengaruh Budaya Pembelajaran Organisasi pada Komitmen Normatif Karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong .....	70
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	73
5.3	Saran .....	74
5.3.1	Bagi Rumah Sakit .....	74
5.3.2	Bagi Peneliti Selanjutnya .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>79</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian .....	31
Gambar 4. 1. Model Eksogen.....	53
Gambar 4. 2. Model Endogen .....	54
Gambar 4. 3. Model Struktural .....	55

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1. Ukuran sampel berdasarkan nilai factor loading.....	39
Tabel 3. 2. Kriteria Goodness of Fit.....	44
Tabel 4. 1. Karakteristik Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4. 2. Karakteristik Umur .....	48
Tabel 4. 3. Hasil Nilai Mean .....	48
Tabel 4. 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	51
Tabel 4. 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	52
Tabel 4. 6. Evaluasi Goodness of Fit Model.....	55
Tabel 4. 7. Hasil Goodness of Fit Model .....	55
Tabel 4. 8. Hasil Uji Hipotesis .....	56

## DAFTARLAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuisisioner .....	80
Lampiran 2. Uji validitas .....	82
Lampiran 3. Uji reliabel niat keluar .....	84
Lampiran 4. Uji reliabel komitmen afektif .....	85
Lampiran 5. Uji reliabel komitmen melanjutkan .....	86
Lampiran 6. Uji reliabel komitmen normatif .....	87
Lampiran 7. Uji reliabel kepuasan kerja .....	88
Lampiran 8. Uji reliabel kualitas hubungan pemimpin-anggota.....	89
Lampiran 9. Uji reliabel budaya pembelajaran organisasi.....	90
Lampiran 10. Uji hipotesis.....	91
Lampiran 11. Model pengukuran.....	92
Lampiran 12. Model struktural .....	93



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Studi tentang niat keluar karyawan di Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong masih menjadi kajian penting. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan keluarkaryawan di RS Mutiara Kota Sorong pada dua tahun terakhir melebihi standar yaitu sebesar 20 - 52%. Perputaran karyawan yang cepat ini disebabkan adanya budaya organisasi yang belum terbangun dengan baik. Tingginya angka keinginan berpindah dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi. Maka peran pemimpin dalam membangun budaya yang kuat di organisasi diperlukan, untuk membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Setiap organisasi selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar secara sukarela. Menurut Bariball (2007), tingginya tingkat niat keluar akan menjadi masalah serius bagi organisasi atau rumah sakit, bahkan bisa membuat rumah sakit mengalami frustrasi, dimana proses rekrutmen telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas, namun pada akhirnya sia-sia karena karyawan yang direkrut memilih bekerja di rumah sakit lain.

Apabila cukup banyak karyawan keluar akan menimbulkan kerugian yang cukup besar, bahkan akan melumpuhkan aktivitas organisasi (Kreisman, 2002). Kesulitan menarik orang yang baru dengan kemampuan yang setara, tenggang waktu selama jabatan kosong atau belum mendapat karyawan

pengganti, dapat membuat pemulihan kinerja organisasi menjadi sulit (Kreisman, 2002). Jika suatu organisasi dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil akibat adanya karyawan keluar tidak dikelola dengan baik, mengakibatkan rumah sakit terpaksa melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan yang dapat mengeluarkan biaya yang cukup tinggi dan akan menjadi *bottom line* (Reicheld 2001). Tantangan semacam ini membuat organisasi sulit untuk bersaing di pasar (Kreisman, 2002). Melihat dampak serius adanya karyawan yang keluar tersebut maka diperlukan solusi efektif, caranya mencari faktor-faktor yang mendorong niat untuk karyawan keluar berpindah kerja.

Studi terdahulu menunjukkan adanya faktor kualitas hubungan pemimpin-anggota dan budaya pembelajaran organisasi yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi niat keluar (Baek Kyo Joo, 2009). Penelitian Ilham Yucel (2012) mengemukakan niat keluar dipengaruhi oleh kepuasan kerja melalui komitmen organisasi yang lebih spesifik yaitu komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif hal ini disebabkan komitmen merupakan keyakinan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kemauan untuk mengerahkan upaya kemajuan organisasi yang cukup besar atas nama organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi yang paling sering digunakan untuk memprediksi perilaku penarikan niat meninggalkan pekerjaan karena pentingnya faktor organisasi dalam mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan telah menarik banyak perhatian pada bidang perilaku organisasi.

Pada tahun 1987, Meyer dan Allen mengembangkan model komitmen dengan tiga ukuran komitmen yang sesuai dengan konseptualisasi komitmen peneliti sebelumnya komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan untuk identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1997). Komitmen melanjutkan dinamakan demikian karena karyawan merasa perlu untuk tetap berada dalam organisasi jika mereka memilih untuk pergi akan terjadi kurangnya tenaga kerja dan karyawan sadar akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi (Mayer *et al.*, 1990). Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk tetap bersama organisasi. Karyawan telah diajarkan melalui sosialisasi bahwa organisasi mengharapkan kesetiaan mereka (Meyer *et al.*, 1990). Karyawan yang memiliki komitmen afektif, melanjutkan dan normatif yang tinggi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi, tetapi mereka akan membangun hubungan yang lebih baik dengan organisasi dan karyawan, belajar efektif, lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, dan bekerja lebih efisien (Mowday, 1998).

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, keperibadian dan cara berpikirnya sendiri. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka masing-masing. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap setia pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya (Elnaga, 2014).

Kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota menentukan jumlah usaha fisik atau mental, sumber daya material, informasi, dan dukungan sosial yang dipertukarkan antara pemimpin dan pengikut sekaligus mempengaruhi komitmen karyawan dalam mengundurkan diri (Liden, Sparrowe, & Wayne, 1997).

Selain itu budaya pembelajaran organisasi dan kepemimpinan sangat penting untuk komitmen karyawan. Untuk bertahan hidup dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang ditandai dengan perubahan dan persaingan yang bergejolak, organisasi harus selalu siap untuk beradaptasi. Dengan demikian, banyak organisasi berusaha untuk memiliki budaya belajar organisasi yang lebih baik daripada rata-rata dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan untuk memodifikasi perilakunya, mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru (Garvin, 1993). Menurut Levering (1996), tempat kerja yang baik dengan budaya organisasi dan praktik SDM yang lebih baik diyakini menghasilkan produk berkualitas lebih tinggi, mendukung lebih banyak inovasi, memiliki kemampuan untuk menarik lebih banyak orang berbakat, dan kurang mengalami resistansi terhadap perubahan dan menurunkan biaya niat keluar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Niat keluar merupakan salah satu subjek populer yang sering diteliti melalui variabel-variabel pendukung. Studi terdahulu (Baek Kyo Joo, 2009) mengemukakan bahwa niat keluar dipengaruhi oleh kualitas hubungan

anggota-pemimpin dan budaya pembelajaran organisasi melalui komitmen organisasi. Veronnica (2014) menemukan bahwa secara umum niat keluar dipengaruhi oleh kepuasan kerja melalui komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif. Berdasarkan kedua penelitian tersebut terlihat ada keberagaman variabel penjelas niat keluar. Dalam upaya memprediksi niat keluar, perlu adanya penggabungan variabel kepuasan kerja, kualitas hubungan anggota-pemimpin persepsian, dan budaya pembelajaran organisasi persepsian yang berhubungan dengan komitmen karyawan yaitu komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif (Mayer dan Allen, 1990).

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap niat keluar ?
2. Apakah komitmen melanjutkan berpengaruh terhadap niat keluar?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh terhadap niat keluar?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen melanjutkan ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif ?
7. Apakah kualitas hubungan pemimpin- anggota persepsian berpengaruh terhadap komitmen afektif ?

8. Apakah kualitas hubungan pemimpin-anggota persepsian berpengaruh terhadap komitmen melanjutkan ?
9. Apakah kualitas hubungan pemimpin-anggota persepsian berpengaruh terhadap komitmen normatif ?
10. Apakah budaya pembelajaran organisasi persepsian berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
11. Apakah budaya pembelajaran organisasi persepsian berpengaruh terhadap komitmen melanjutkan ?
12. Apakah budaya pembelajaran organisasi persepsian berpengaruh terhadap komitmen normatif ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh komitmen afektif pada niat keluar
2. Menguji pengaruh komitmen melanjutkan pada niat keluar
3. Menguji pengaruh komitmen normatif pada niat keluar
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen afektif
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen melanjutkan
6. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen normatif
7. Menguji pengaruh kualitas hubungan pemimpin- anggota persepsian pada komitmen afektif

8. Menguji pengaruh kualitas hubungan pemimpin-anggota persepsian pada komitmen melanjutkan
9. Menguji pengaruh hubungan pemimpin-anggota persepsian pada komitmen normatif
10. Menguji pengaruh budaya pembelajaran organisasi persepsian pada komitmen afektif
11. Menguji pengaruh budaya pembelajaran organisasi persepsian pada komitmen melanjutkan
12. Menguji pengaruh budaya pembelajaran organisasi persepsian pada komitmen normatif

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai hubungan antara kepuasan kerja, hubungan pemimpin anggota persepsian, budaya pembelajaran organisasi persepsian, komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif dan niat keluar di suatu organisasi. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara kepuasan kerja, kualitas hubungan pemimpin anggota persepsian, budaya pembelajaran organisasi persepsian, komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif dan intensi keluar.

### **2.5.2 Manfaat Praktis**

Memberikan masukan bagi pengelola rumah sakit untuk membangun sistem kerja yang mempertimbangkan faktor komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif, kepuasan kerja, kualitas hubungan anggota-pemimpin dan budaya pembelajaran organisasi sehingga meminimalkan niat keluar karyawan.



