

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Islam (UNISMA) Malang)**

Allatifah

Yuniadi Mayowan

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: allatifah22@yahoo.com

ABSTRACT

This study intends to identify the Influence of Perception Organization Support and Employee Engagement towards Turnover Intention in Islamic Hospital (UNISMA) in Malang. this research implemented explanatory research design with quantitative approach. The population of this research is the whole divisions in Islamic Hospital (UNISMA), with the total employee Of 366 person. The sampling technique used is proportional random sampling by applying Isaac and Michael formula that decrease the amount of sample into 158 employees. This study used classic assumption test, path analysis and hypothesis test that was processed in SPSS 21 program (for classic assumption test) and Smart-PLS 2.0 for path analysis. The value of total determination coefficient (Rm^2) is 0.290 which indicates that the constructed pathway model could verify about 29.0% variance of research data.

Keywords: *perception organization support, employee engagement, turnover intention*

ABSTRAK

Latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Islam (UNISMA) Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh divisi pada Rumah Sakit Islam (UNISMA) Malang dengan jumlah 366 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random dampling* dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* sehingga didapat jumlah sampel sebesar 158 karyawan. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis yang dalam pengerjaannya menggunakan program SPSS 21 untuk uji asumsi klasik dan *Smart-PLS* 2.0 untuk analisis jalur. Hasil koefisien determinasi total (Rm^2) sebesar 0,290 mengindikasikan bahwa model jalur yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 29,0% variansi data penelitian.

Kata kunci: *persepsi dukungan organisasi, employee engagement, turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi organisasi. Sebagai kunci utama organisasi, sumber daya manusia mempunyai sistem nilai dan peran sentral sehingga mampu menggerakkan sumber daya lain dan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan kemampuannya dalam memberikan gagasan, menangkap peluang yang ada serta memecahkan masalah.

Menurut Wasposito & Minadaniati (2012:2), sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, maka organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Hal tersebut yang menjadikan organisasi paham akan pentingnya nilai investasi karyawan. Terlebih ditengah perkembangan industri khususnya pada sektor industri rumah sakit sebagai layanan kesehatan.

Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan mengalami perkembangan yang cukup pesat seiring dengan iklim investasi yang lebih baik. Data pertumbuhan rumah sakit di Indonesia menurut versi resmi pemerintah dalam profil Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pelayanan Kesehatan (Kementerian Kesehatan, 2016) menunjukkan bahwa pada setiap tahunnya terdapat perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia menurut kepemilikan. Data disajikan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1 Perkembangan Jumlah Rumah Sakit Menurut Kepemilikan di Indonesia tahun 2014-2016

Rekapitulasi Rumah Sakit Tahun 2014-2016				
Kategori	Kepemilikan	2014	2015	2016
RS Publik	Pemerintah yang terdiri dari Kemkes, Pemda Provinsi, Pemda Kabupaten, Pembda Kota, Kementerian Lain, TNI dan POLRI	864	888	907
	Swasta Non Profit	739	706	700
RS Privat	Swasta	740	834	920
	BUMN	67	62	64
TOTAL		2.410	2.490	2.591
*Keterangan:				

RS Swasta terdiri dari perusahaan, perorangan dan swasta lainnya

Sumber: data www.sirs.buk.depkes.go.id, 2016

Meningkatnya jumlah rumah sakit khususnya rumah sakit privat swasta mengakibatkan meningkatnya kebutuhan organisasi akan karyawan, sehingga sulit bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja baik terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Hal inilah yang menuntut organisasi untuk dapat mengelola, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar tidak berdampak pada *turnover* yang merupakan masalah serius bagi organisasi. Mengingat bahwa *turnover* akan membawa pengaruh negatif seperti hilangnya karyawan yang berpengalaman dan harus digantikan dengan karyawan baru yang memungkinkan organisasi untuk mengeluarkan biaya tambahan rekrutmen hingga pelatihan yang sudah dianggarkan sebelumnya. Menurut *Study Preparing for Take-Off* yang dilakukan oleh Hay Group (2013:2), mengungkapkan bahwa presentase *turnover* di Indonesia pada tahun 2013 sebanyak 25,8% dan 2014 sebanyak 27% tertinggi dibandingkan dengan negara maju seperti Amerika Serikat, Australia, Kanada, Kolombia, Peru dan Jerman.

As'ad (2003) dalam Alfiah (2013:2) berpendapat bahwa masalah *turnover* merupakan masalah klasik yang seringkali terjadi pada organisasi-organisasi sejak dulu, begitu pula yang terjadi di rumah sakit. Hart (2005) dalam Annisaa (2015:3) menyebutkan bahwa angka *turnover* di rumah sakit adalah yang tertinggi dibanding dengan pekerjaan lain yang serupa (pekerjaan yang menerapkan kemampuan teknis). Menurut Annisaa (2015:2) *turnover* di Indonesia sering terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur manfaat biaya dan efektivitas biaya bagi karyawannya.

Tingginya tingkat *turnover* pada sektor rumah sakit khususnya rumah sakit privat swasta dapat dilihat dari penelitian Nandini & Thini (2013) bahwa tingkat *turnover intention* di Rumah Sakit PHC Surabaya tergolong tinggi yaitu sebesar 17,98% pada tahun 2010 hingga 2012. Tingkat *turnover* selama periode Januari hingga Desember 2013 sebesar 13% pada penelitian Mardiana dkk (2014). Menurut Gillies (1994) dalam langitan (2010:6) menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di rumah sakit dikatakan normal apabila

berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila *turnover* lebih dari 10% per tahun. Berdasarkan gap antara fenomena terkait tingkat *turnover* tersebut, tentunya organisasi perlu menyikapi cara untuk menekan tingkat *turnover intention*.

Salah satu faktor yang dianggap mampu untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan dapat berupa faktor organisasional seperti memberikan dukungan yang baik kepada karyawan. Memberikan dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan iklim kerja yang kondusif bagi karyawan dimana hal tersebut mampu menciptakan persepsi dukungan organisasi yang positif bagi karyawan. Menurut dawley *et al.*, (2010:242), perasaan positif yang ditimbulkan cenderung membantu untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan dan menghubungkan karyawan dengan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi dinilai mampu menciptakan norma timbal balik dan nilai positif antara organisasi dengan karyawan. Pemaparan ini sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial atau yang sering disebut dengan *Social Exchange Theory* (SET) yang berpendapat bahwa kewajiban dihasilkan dari serangkaian interaksi antara pihak yang berada dalam keadaan saling ketergantungan timbal balik (Saks, 2006:603). Sehingga persepsi dukungan organisasi sering disebut sebagai salah satu faktor yang berkaitan erat dan sering mendahului munculnya *employee engagement*. Hal ini dikarenakan ketika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan akan berkontribusi lebih dan memberikan kinerja terbaiknya yang secara otomatis meningkatkan tingkat *employee engagement* pada diri karyawan.

Employee engagement selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk melakukan usaha secara maksimal melebihi dari yang diharapkan. Kahn (1990:692) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah. Pendapat tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dkk (2008); Fitriani (2012) dan Polii (2015) bahwa terdapat hubungan negatif antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, maka penting bagi organisasi untuk tetap berupaya memberikan dukungan yang optimal agar tercipta rasa *engaged* pada diri karyawan untuk tetap berada pada

organisasi sehingga mampu menekan tingkat *turnover intention*.

Rumah Sakit Islam Malang atau yang lebih dikenal sebagai Rumah Sakit Unisma merupakan salah satu rumah sakit swasta ternama di Kota Malang. Hal tersebut terlihat pada sifat dasarnya yaitu memberikan pelayanan kesehatan berupa perawatan dan pengobatan yang dikelola oleh Yayasan Universitas Islam Malang dan dibuktikan dengan data angka kepuasan pasien/keluarga terhadap pelayanan keperawatan dengan tingkat kepuasan 97% pada triwulan 3 tahun 2015 (Website Rumah Sakit Unisma). Disamping itu, tingkat *turnover* pada Rumah sakit Unisma menjadi salah satu alasan penelitian. Tingkat *turnover* karyawan pada Rumah Sakit Unisma diformulasikan berdasarkan Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Data Turnover Rumah Sakit Unisma Tahun 2015 dan 2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover pada Rumah Sakit Unisma
2015	241	108	57	16,33%
2016	292	90	60	15,70%
Total	533	198	117	16%

Sumber: Data diolah dari Departemen HRD RS Unisma, 2017

Berdasarkan tabel diatas, terhitung bahwa tingkat *turnover* karyawan Rumah Sakit Unisma adalah 16,33% dan 15,70% dari keseluruhan karyawan pada tahun 2015 dan 2016. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan dua tahun terakhir di Rumah Sakit Unisma dinilai telah melebihi standar *turnover* yang telah dikemukakan oleh Gillies (1994) dalam Langitan (2010:2) bahwa tingkat standar optimum *turnover* pada suatu rumah sakit adalah berkisar 5-10% per tahun.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger *et al.*, (1986:501) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada karyawan dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi dan kehidupan karyawannya. Eisenberger *et al.*, (2001:42) persepsi dukungan organisasi adalah suatu pengalaman tentang kebijakan, norma, prosedur dan tindakan-tindakan organisasi yang mempengaruhi karyawan. Paille &

Bourdeau (2010:43) berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah penilaian karyawan saat organisasi menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan material dan psikologis dengan berusaha membangun ketenangan konteks sosial dan iklim kerja yang positif. Berdasarkan hal tersebut, maka persepsi dukungan organisasi merupakan penilaian yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya, menghargai usaha dan peduli terhadap kesejahteraan serta kualitas kepuasan kerja.

2.2 Tinjauan Teori *Employee Engagement*

Schaufeli *et al.*, (2002:74) mendefinisikan bahwa *employee engagement* sebagai “*positive fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption*”. Sedangkan Kahn (1990:694) mendefinisikan bahwa *employee engagement* sebagai “*the harnessing of organizational members’ selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performances*”. Berdasarkan pendapat di atas, maka *employee engagement* merupakan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi yang secara sadar melibatkan dirinya dalam segala tuntutan pekerjaan tanpa merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah beban yang memberatkan, sehingga tercipta sikap positif bahwa dirinya adalah bagian penting dari organisasi.

2.3 Tinjauan Teoritis *Turnover Intention*

Suwandi & Indriantoto (1999) dalam Permatasari (2013:123) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah keinginan individu untuk keluar dari organisasi serta evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* merupakan keinginan, hasrat dan niat yang melekat pada pikiran, sikap dan tindakan karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan mencari peluang pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Mobley *et al.*, (1978:410) terdapat tiga kategori dalam pengukuran *turnover intention* yang terdiri atas:

a. Berpikir untuk keluar (*Thinking of Quitting*) yang mencerminkan bahwa karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya yang diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan kemudian

karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya.

- b. Mencari alternatif pekerjaan yang mencerminkan bahwa karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) yang mencerminkan bahwa karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93), hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap masalah penelitian. Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap *Employee Engagement* (Z).

H₂: diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *Employee Engagement* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y).

H₃: diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y).

H₄: diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X) dan variabel *intervening* yaitu *Employee Engagement* (Z) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam atau yang lebih dikenal dengan Rumah Sakit Unisma yang beralamat di Jalan M.T. Haryono, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena Rumah Sakit Unisma merupakan salah satu rumah sakit swasta ternama di Kota Malang yang berorientasi tidak hanya pada pasien semata, tetapi pada pelayanan

dan kenyamanan karyawan. Pertimbangan lain dari pemilihan lokasi penelitian ini adalah masih tingginya tingkat *turnover* secara keseluruhan yang terjadi di Rumah Sakit Unisma pada tahun 2015 dan 2016 sebesar 16,33% dan 15,70%.

3.3 Variabel dan Pengukurannya

3.3.1 Identifikasi variabel

Hatch & Farhady (1981) dalam Sugiyono (2014:58) menyebutkan bahwa variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah satu variabel bebas, satu variabel *intervening* dan satu variabel terikat.

a. Variabel bebas yang disimbolkan dengan X, yaitu “variabel yang mempengaruhi variabel lain”. Variabel bebas yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu:

$X = \text{Persepsi Dukungan Organisasi}$

b. Variabel *intervening* yang disimbolkan dengan Z, yaitu “variabel yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat”. Variabel *intervening* yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu:

$Z = \text{Employee Engagement}$

c. Variabel terikat yang disimbolkan dengan Y, yaitu “variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas”. Variabel terikat yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu:

$Y = \text{Turnover Intention}$

3.4 Data Penelitian

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan data sekunder yang berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi, *employee engagement* dan *turnover intention* seperti data *turnover* karyawan tahun 2015 dan 2016.

3.4.2 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* serta dokumentasi seperti sejarah Rumah Sakit Unisma, struktur organisasi, tugas dan wewenang dari setiap divisi dan jumlah seluruh karyawan Rumah Sakit Unisma.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis profil responden dan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang mengkaji mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Unisma.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smonov* dan uji linieritas.

3.5.3 Analisis Inferensial

3.5.3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduawan dan Kuncoro (2014:97), analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung pada seperangkat variabel bebas (*eksogen*) dan terikat (*endogen*). Pengaruh langsung yang dianalisis adalah persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Z), *employee engagement* (Z) terhadap *turnover intention* (Y) dan persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y), sedangkan pengaruh tidak langsung yang dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*.

3.5.3.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t_{hitung} dan nilai probabilitas. Nilai t_{hitung} pada pengujian hipotesis dengan bantuan *smart-PLS* adalah 1,960. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t_{hitung} > 1,960$ sehingga dapat disimpulkan hubungan tersebut adalah signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan kuesioner responden berdasarkan item-item pertanyaan dengan menghitung jawaban

yang kemudian dikumpulkan, diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara keseluruhan.

Hasil *grand mean* variabel persepsi dukungan organisasi adalah 3,66. Hasil *grand mean* variabel *employee engagement* adalah 3,79. Hasil *grand mean* variabel *turnover intention* adalah 2,33.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak menghasilkan nilai 0,055. Artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji linieritas yang bertujuan untuk menguji bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier atau tidak dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 21,374. Nilai F yang diperoleh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 35,074. Nilai F pada variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* sebesar 13,341. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas antara variabel bebas terhadap variabel terikat terpenuhi.

4.3 Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis jalur yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Z), pengaruh *employee engagement* (Z) terhadap *turnover intention* (Y), pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) dan pengaruh tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui *employee engagement* (Z) adalah sebagai berikut:

- Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap *Employee Engagement* (Z) = 0,349
- Employee Engagement* terhadap *turnover intention* (Y) = -0,185
- Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) = -0,338
- Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel *intervening* = -0,065

4.3.1 Koefisien Determinasi Total (Rm^2)

Hasil perhitungan koefisien determinasi total (Rm^2) adalah sebagai berikut:

$$Rm2 = 1 - (1 - R1,2) \times (1 - R2,2)$$

$$Rm2 = 1 - (1 - 0,122) \times (1 - 0,192)$$

$$Rm2 = 1 - 0,710$$

$$Rm2 = 0,290$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi total sebesar 0,29 atau 29,0%. Artinya model jalur yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 29,0% variansi data penelitian.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap variabel *employee engagement* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,961 dengan t_{tabel} sebesar 1,960. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,961 > 1,960$), maka variabel persepsi dukungan organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement* (Z).
- Variabel *employee engagement* (Z) terhadap variabel *turnover intention* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,146 dengan t_{tabel} sebesar 1,960. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,146 > 1,960$), maka variabel *employee engagement* (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
- Variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap variabel *turnover intention* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,922 dengan t_{tabel} sebesar 1,960. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,922 > 1,960$), maka variabel persepsi dukungan organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
- Variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *turnover intention* melalui variabel *employee engagement* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,995 dengan t_{tabel} sebesar 1,960. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,995 > 1,960$), maka variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *turnover intention* berpengaruh signifikan melalui variabel *employee engagement*.

4.5 PEMBAHASAN

4.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan uji liniertitas diperoleh nilai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* menghasilkan asumsi linier dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan uji *path* menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur sebesar 0,349 (34,9%) dan nilai t_{hitung} sebesar 5,961 ($t_{hitung} > 1,960$)

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Rumah Sakit Unisma. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai organisasi telah memberikan dukungan berupa keadilan prosedural, adanya dukungan atasan yang mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan serta pemberian penghargaan oleh organisasi dan penciptaan kondisi kerja yang layak.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Schaufeli & Bakker (2004:296) bahwa persepsi dukungan organisasi memungkinkan terciptanya *employee engagement*. Secara empiris, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

4.5.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji *path* menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur antara *employee engagement* dengan *turnover intention* sebesar - 0,185 (18,5%) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,146 ($t_{hitung} > 1,960$). Berdasarkan uji *path* tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *employee engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Unisma. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *employee engagement* sebagai bentuk upaya karyawan secara fisik, kognitif dan emosional untuk mengikatkan diri dengan perannya dalam pekerjaan mampu menekan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachman & Aryo (2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Disamping itu, penelitian ini juga mendukung teori dari Schaufeli & Bakker (2004:293) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* mengurangi tingkat *turnover intention*.

4.5.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji *path* menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur antara persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention* sebesar - 0,338 (33,8%) dan nilai t_{hitung} sebesar 4,922 ($t_{hitung} > 1,960$). Berdasarkan uji *path* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Unisma. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dukungan

organisasi berupa keadilan prosedural, dukungan atasan dan pemberian penghargaan serta penciptaan kondisi kerja yang layak menghasilkan persepsi positif oleh karyawan kepada organisasi sehingga menciptakan keinginan yang kuat untuk tetap berada dan berkontribusi dengan organisasi dan bahkan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Allen *et al.*, (2003:100) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berkorelasi negatif terhadap *turnover intention*. Secara empiris, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra & Wayan (2016) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Disamping itu penelitian ini juga mendukung teori dari Eisenberger *et al.*, (1990:51) yang mengemukakan bahwa karyawan dengan tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi memungkinkan rendahnya tingkat *turnover intention*.

4.5.4 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui *Employee Engagement* sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini, pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* memperoleh hasil sebesar -0,065 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,995 ($t_{hitung} > 1,960$). Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa apabila persepsi dukungan organisasi tinggi dan karyawan menunjukkan *engagement* yang tinggi pula, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (Z) berperan sebagai perantara antara variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra (2016) bahwa persepsi dukungan organisasi berkorelasi positif signifikan terhadap *employee engagement* dan berkorelasi negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Unisma, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X) secara keseluruhan memiliki *greand mean* sebesar 3,66 sehingga dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi karyawan terhadap organisasi ri Rumah Sakit Unisma dikategorikan baik. Variabel *employee engagement* (Z) secara keseluruhan memiliki *greand mean* sebesar 3,79 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Unisma dikategorikan baik. *Greand mean* sebesar 2,33 untuk variabel *turnover intention* (Y) dapat disimpulkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) di Rumah Sakit Unisma tergolong rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Z) karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar 5,961 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula *employee engagement*.
3. Variabel *employee engagement* (Z) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar 2,146 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.
4. Variabel persepsi dukungan organisasi (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y) karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar 4,922 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.
5. Pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* memperoleh hasil koefisien sebesar -0,065 (6,5%) dan menghasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar 1,995 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

5.2 Saran

5.2.1 Penelitian Selanjutnya

1. Menggunakan variabel bebas lain dalam mengukur *turnover intention*. Hal tersebut

menjadikan hasil penelitian yang akan datang tidak menutup kemungkinan mendapatkan hasil terbaru.

2. Menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama tetapi melakukan pengambilan data pada sektor industri yang berbeda, sehingga dapat menilai lebih mendalam pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

5.2.2 Rumah Sakit Unisma

1. Tercapainya persepsi dukungan organisasi yang baik oleh karyawan dan dibuktikan dengan nilai positif signifikan terhadap *employee engagement*. Organisasi disarankan untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan persepsi dukungan organisasi sehingga *employee engagement* dapat tetap terjaga.
2. Tercapainya *employee engagement* yang menghasilkan nilai signifikan terhadap *turnover intention*, maka diharapkan pihak Rumah Sakit Unisma lebih meningkatkan dan mempertahankan *employee engagement* pada karyawan karena variabel tersebut berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
3. Rumah Sakit Unisma disarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi agar karyawan tetap memberikan persepsi yang baik sehingga semakin menekan *turnover intention*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan tersebut antara lain:

1. Adanya tendensi terjadi *cammon method biases social desirability* dikarenakan varians data yang dikumpulkan adalah dengan kuesioner *selfreport*. Sehingga selalu ada kemungkinan responden menjawab kuesioner dikarenakan jawaban yang lebih diterima oleh organisasi atau responden cenderung hanya menunjukkan hal-hal baik pada dirinya.
2. Adanya tendensi terjadi *cammon method biases central tendency* dimana keterbatasan peneliti dalam mengontrol penyebaran kuesioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah. 2013. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di brawijaya *women and children hospital* jakarta. 2013. *Skripsi*, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Allen, David G., Lynn M. Shore and Rodger W. Griffeth. 2003. The role of perceived organization support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1) : 99-118.
- Annisaa, Isni Nurul Siregar. 2015. Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di rumah sakit sehat terpadu 2014. *Skripsi*, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Chandra, Karlin Winarto., Tjiang dan Roy Setiawan. 2016. Pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Wirawan. *Jurnal AGORA*, 4(2) : 203-208.
- Dawley David, Jeffery D.H, and Neil S.B. 2010. Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3) : 238-257.
- Eisenberger, Robert., Robin Huntington., Steven Hutchison and Debora Sowa. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3) : 500-507.
- Eisenberger, Robert., Peter Fasolo and Valerie Davis-Lamastro. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1) : 51-59.
- Eisenberger, Robert., Stephen Armeli., Barbara Rexwinkel., Patrick D. Lynch and Linda Rhoades. 2001. Reciprocation of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1) : 42-51.
- Fitriani, Ayu Dian. 2012. *Employee engagement* : Antiseden dan pengaruhnya terhadap *intention to quit* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret.
- Hay Group. 2013. *A study preparing for take-off*. Diakses 05 Februari 2017.
- Kahn, William A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *ProQuest*, 33(4). 692-724.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2016. *Perkembangan jumlah rumahsakit menurut kepemilikan di indonesia*. Diakses pada tanggal 17 Maret 2017 dari www.sirs.buk.depkes.go.id. Diakses 13 Januari 2017.
- Langitan, Rosamey Elleke. 2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian *turnover* perawat pelaksana tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok. *Tesis*, Ilmu Keperawatan. Universitas Indonesia.
- Mardiana, Inge., Aida Vitayala S. Hubeis dan Nurmala K. Panjaitan. 2014. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Dhuafa. *Jurnal Manajemen IKM*, 9(2) : 119-130.
- Mobley, William, H, Stanley O. Horner and A. T. Hollingsworth. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of applied psychology*, 63(4) : 408-414.
- Mujiasih, Endah. 2015. Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1) : 40-51.
- Nandini, Nurhasmadiar dan Thinni Nurul Rochmah. 2013. Penyebab *turnover intention* pada pegawai instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3) : 272-279.
- Paille, Pascal and Laurent Bourdeau. 2010. Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level a social exchange approach. *Journal of Organizational Analysis*, 18(1) : 41-58.
- Permatasari, Devi. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor

- (studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2) : 121-134.
- Polii, Lidya Ribjha Genta. 2015. Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intentions* karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Emba*, 3(4) : 178-190.
- Putra, I Putu Dharmawan Suryagita Susila dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(10) : 6260-6287.
- Rachman, Lutfi dan Aryo Dewanto. 2016. Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* perawat. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2) : 322-333.
- Riduwan dan Kuncoro. 2014. *Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Rumah Sakit Islam Unisma. 2017. *Buletin Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien*. Diakses 27 April 2017 dari <http://www.rsiunisma.com/direksi.php>.
- Saks, Alan M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7) : 600-619.
- Schaufeli, et.al. 2002. Burnout and engagement in university students: A crossnational study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5) : 464-481.
- Schaufeli, Wilmar B and Arnold B. Bakker. 2004. Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 : 293-315.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Waspodo, Agung dan Lusi Minadaniati. 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1) : 72-77.
- Widjaja, Deborah Christine., Margareta Fulbertus dan Fenny Kusuma D.W. 2008. Analisis persepsi *employee empowerment* terhadap *employee turnover intention* di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2) : 72-84