

INTISARI

Salah satu masalah yang sering terjadi terkait dengan sumber daya manusia adalah masalah perputaran/perpindahan kerja karyawan. Organisasi mempunyai peran penting untuk dapat memertahankan karyawan yang dimiliki, untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkan dari perputaran kerja tersebut. Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” juga memiliki permasalahan terkait perpindahan kerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres peran dan rendahnya kepuasan kerja karyawan, sehingga muncul niat untuk keluar dari organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres peran (konflik dan ambiguitas peran), serta kepuasan kerja pada intensi keluar di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik peran, ambiguitas peran, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah intensi keluar. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada 77 responden yang merupakan karyawan tetap di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung, yaitu konflik peran berpengaruh positif dan signifikan pada intensi keluar. Hipotesis 2 didukung, yaitu ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan pada intensi keluar, dan hipotesis 3 didukung, yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada intensi keluar. Variabel-variabel dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 33% dalam menjelaskan intensi keluar pada karyawan Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta.

Implikasi dalam penelitian ini adalah manajemen Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta harus memperhitungkan beban kerja utama dan beban kerja tambahan untuk mengetahui jumlah karyawan yang tepat. Selain itu, perlu adanya pemberian *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci: Konflik Peran, ambiguitas peran, kepuasan kerja, intensi keluar, Rumah Sakit “Dr.YAP” Yogyakarta

ABSTRACT

One of the most common problems in the organizations related with human resources is employee turnover. There are some negative impacts for organization system caused by it. In order to avoid them, organizations have a role to be able to retain their employees. Eye hospital “Dr. YAP” Yogyakarta also has issues related to employee turnover. Heavy workloads can cause role stress and low job satisfaction, so intention to leave the organization appeared.

The objective of this study is to evaluate and analyze the influence of role stress (role conflict and ambiguity), and job satisfaction toward turnover intention at Eye Hospital "Dr.YAP" Yogyakarta. The independent variables used in this study are role conflict, role ambiguity, and job satisfaction, while the dependent variable is turnover intention. Primary data collection was obtained by using questionnaire. This research was conducted on 77 respondents. They were permanent employees of Eye hospital "Dr.YAP" Yogyakarta. Hypothesis testing was conducted by using regression analysis.

The result of the analysis showed that hypothesis 1 is supported, that is role conflict has positive and significant influence towards turnover intention. Hypothesis 2 is supported, that is role ambiguity has a positive and significant influence towards intention turnover, and Hypothesis 3 is supported, job satisfaction has a negative and significant influence towards turnover intention. The variables in this study gave an effective contribution of 33% in explaining turnover intention on employees of Eye Hospital "Dr.YAP" Yogyakarta. The implication in this study for the management of Eye Hospital "Dr.YAP" Yogyakarta is that they should calculate the main workload and additional workload to know the exact number of employees and it is important to give employees reward when they have a good performance.

Keywords: Role Conflict, role ambiguity, job satisfaction, turnover intention, Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta