

Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar

JURNAL PENELITIAN



Disusun Oleh:

Nama : Andi Muhammad Surya Nugraha
Nomor Mahasiswa : 13311429
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar

Nama : Andi Muhammad Surya Nugraha
Nomor Mahasiswa : 13311429
Jurusan : Manajemen
Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 24 Januari 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan S.E, MM.

Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Work Engagement* Pada Staff Karyawan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo - Makassar

Andi Muhammad Surya Nugraha

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Suryaandi50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* pada staff karyawan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* pada staff karyawan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan bagian administrasi di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, yang mana menggunakan teknik *sampling* yaitu *proportional stratified sampling* dan terbagi dari beberapa divisi atau bagian yaitu administrasi bagian SDM, administrasi bagian Medik, administrasi bagian umum dan tata usaha, administrasi bagian instalasi gizi, administrasi bagian instalasi SIRS, administrasi bagian instalasi farmasi, administrasi bagian instalasi pengelola pasien jaminan. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.2.7 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* dan *job resources* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *work engagement* terbukti memediasi pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Demands, Job Resources, Work Engagement, Turnover Intention*

The Influence of Job Demands and Job Resources To Turnover Intention Through Work Engagement In Employee Staff of Hospital Dr. Wahidin Sudirohusodo – Makassar

Andi Muhammad Surya Nugraha

Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia

suryaandi50@gmail.com

Abstract

This study discusses how the influence of job demands and job resources to turnover intention through work engagement on the staff of dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. The purpose of this study is to test and analyze the influence of job demands and job resources to

turnover intention through work engagement on the staff of dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. The sampling technique using simple random sampling technique with the number of samples as many as 100 respondents who are the administrative employees in Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, which uses a sampling technique that is proportional stratified sampling and is divided from several divisions or sections namely the administration of human resources, administration medical section, general administration and administration administration, nutrition installation department, administration installation SIRS, , administration of the installation section of the patient management guarantee. Analytical test tool used is SmartPLS v.3.2.7 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that job demands and job resources have significant effect on work engagement, work engagement has significant effect on turnover intention and work engagement proved to mediate the influence of job demands and job resources to turnover intention.

Keywords: Job Demands, Job Resources, Work Engagement, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Globalisasi membuat persaingan antar organisasi semakin ketat. Saat ini, organisasi tidak hanya memerlukan karyawan yang berkompentensi tinggi karena hal itu akan sama saja apabila dia mudah berpindah ke organisasi lain atau tidak ada kecocokan dengan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan professional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker and Leiter, 2010).

Job Demands merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stress kerja dan akan berdampak langsung terhadap tingkat produktifitas karyawan. *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan *stakeholders* (Bakker *et al*, 2005: 170 & Demeuroti *et al*, 2001: 501). Adanya pengaruh *job demands* terhadap work engagement didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, Sukmawati (2015) dalam “Pengaruh *Job demands*, *Job resources*, dan *Personal Resources*, Terhadap *Work Engagemen*” menyatakan *Job demands* berpengaruh terhadap *Work engagement*. Dan adanya pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Babakus, Yavas, Karatepe (2008) dalam “*The Effects of Job demands, Job resources and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions: A Study in the Turkish Hotel Industry*” menyatakan *Job demands* berhubungan positif dengan *Turnover Intention* karyawan.

Job resources pada dasarnya memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena *job resources* merupakan sumber daya pekerjaan, jadi jika *job demands* tinggi maka *job resources* juga harus tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sesuai dengan sumber daya pekerjaan yang dimiliki. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker dan Demerouti, 2007). Contoh dari *job resources* meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan.

Work engagement dibentuk oleh dua faktor utama yaitu, *job demands* dan *job resources* (Schaufeli dan Bakker 2004). *Job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus (Schaufeli dan Bakker 2004). Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout*.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. (Harninda,1999). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa turnover intention adalah keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain hanya saja belum sampai ke tahap realisasi.

PENELITIAN TERDAHULU

Rothmann, Jordaan (2006) dalam “*Job demands, Job resources and Work engagement Of Academic Staff in South African Higher Education Institutions*” menyatakan *Job resources* (Termasuk peluang pertumbuhan di tempat kerja, dukungan dari organisasi, dukungan social, peluang kemajuan dan keamanan kerja) menyebabkan *Work engagement* terhadap akademisi di institusi pendidikan tinggi. *Job demands* menyebabkan rendahnya *Work engagement* terhadap akademisi di institusi pendidikan tinggi. *Job resources* mengurangi dampak *Job demands* yang tinggi terhadap *Work engagement* terhadap akademisi di institusi pendidikan tinggi.

Salminen, Makikangas, Feldt (2014) dalam “*Job resources and Work engagement: Optimism as Moderator Among Finnish Managers*” menyatakan *Job resources* dikaitkan dengan *Work engagement* yang tinggi. Optimisme dikaitkan dengan *Work engagement* yang tinggi. Optimisme memoderasi hubungan antara *Job resources* dan *Work engagement*, yaitu optimisme

tinggi yang menyokong efek negatif dari *Job resource*s yang rendah terhadap *Work engagement* (3a), dan meningkatkan efek positif dari *Job resources* yang tinggi pada *Work engagement* (3b).

Altunel, Kocak, Cankir (2014) dalam “*The Effect of Job resources on Work engagement: A Study on Academicians in Turkey*” menyatakan *Job resources* berhubungan positif dengan *Work engagement*.

Bakker, Demerouti, Hakanen, Xanthopoulou (2007) dalam “*Job resources Boost Work engagement, Particularly When Job demands Are High*” menyatakan *Job resources* berhubungan positif dengan *Work engagement*. *Job resources* menyangga hubungan negatif antara tingkah laku murid dan *Work engagement*. Lebih khusus lagi, hubungan antara perilaku buruk siswa dan *Work engagement* lebih lemah bagi karyawan dengan banyak sumber daya. *Job resources* terutama mempengaruhi *Work engagement* (semangat, dedikasi, dan penyerapan) ketika para guru dihadapkan pada tingkat perilaku siswa yang tinggi. Lebih khusus lagi, hubungan antara *Job resources* dan *Work engagement* terkuat saat guru dihadapkan pada perilaku buruk murid yang tinggi (vs rendah).

Bon, Shire (2017) dalam “*The Impact of Job demands on Employees’ Turnover Intentions: A Study on Telecommunication Sector*” menyatakan *Turnover Intentions* tinggi apabila pegawai memiliki *Job demands* yang tinggi.

Daderman, Basinska (2016) dalam “*Job demands, Engagement, and Turnover Intentions in Polish Nurses: The Role of Work-Family Interface*” menyatakan Analisis regresi hirarki menunjukkan bahwa hanya *Job demands* dan semangat rendah yang terkait secara signifikan dengan *Turnover Intention*.

Babakus, Yavas, Karatepe (2008) dalam “*The Effects of Job demands, Job resources and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions: A Study in the Turkish Hotel Industry*” menyatakan *Job demands* berhubungan positif dengan *Turnover Intention* karyawan di garis depan. *Job resources* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention* karyawan di garis depan.

Ayu, Maarif, Sukmawati (2015) dalam “Pengaruh *Job demands*, *Job resources*, dan *Personal Resources*, Terhadap *Work Engagemen*” menyatakan *Job demands* berpengaruh terhadap *Work engagement*. *Job demands* yang terdiri dari kondisi fisik, kondisi psikologis, kondisi social, dan kondisi organisasi. *Job resources* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement*. *Job resources* adalah aspek-aspek dari pekerjaan yang menstimulasi karyawan untuk berkembang, misalnya otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, pengembangan karir. *Personal Resources* berpengaruh terhadap *Work engagement* dan merupakan variabel dengan kontribusi terbesar diantara tiga variabel laten eksogen lainnya. *Work engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Semakin karyawan merasa semangat bekerja, merasa berpengaruh dan diperhitungkan dalam pekerjaannya, antusias dalam bekerja, mendapatkan

inspirasi dari pekerjaannya, menanti waktu untuk bekerja, produktif, bangga, mencintai dan larut dalam bekerja akan menurunkan tingkat *Turnover* pegawai di PT XYZ

LANDASAN TEORI

Job Demands

Job demands merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan jika kecepatan tugasnya dirasakan berlebihan sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan stress (Robbins dalam Koesmono, 2007: 32). Job demands sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stress kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan social (Karasek dalam Thanawatdech et al 2014: 275). Engagement membutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut lebih tetapi meningkatkan informasi berbagi, memberikan peluang belajar, dan membantu perkembangan keseimbangan hidup orang-orang, dengan demikian membuat dasar untuk menunjang energi dan inisiatif personal.

Job Resources

Job resources merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti, 2001). *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker dan Demerouti, 2007). Contoh dari *job resources* meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan.

Work Engagement

Telah banyak studi yang dilakukan mengenai *engagement*, tetapi sampai saat ini belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai *engagement*, begitu juga dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda-beda (Kular, Gatenby, Rees, Soane, & Truss, 2008). Oleh karena itu penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement*, seperti Schaufeli, Salanova, GonzalezRoma, & Bakker (2002).

Turnover Intention

Turnover intentions (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro 1999). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di

tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. *Turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Bluedorn dalam Grant et al., (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley, Horner dan Holling sworth, 1978 dalam Grant et al., (2001) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Robbins (1996), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*).

METODE PENELITIAN

Pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan (Kuncoro, 2007;1). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

KERANGKA PENELITIAN

Adapun kerangka penelitian yang digunakan sebagai berikut:

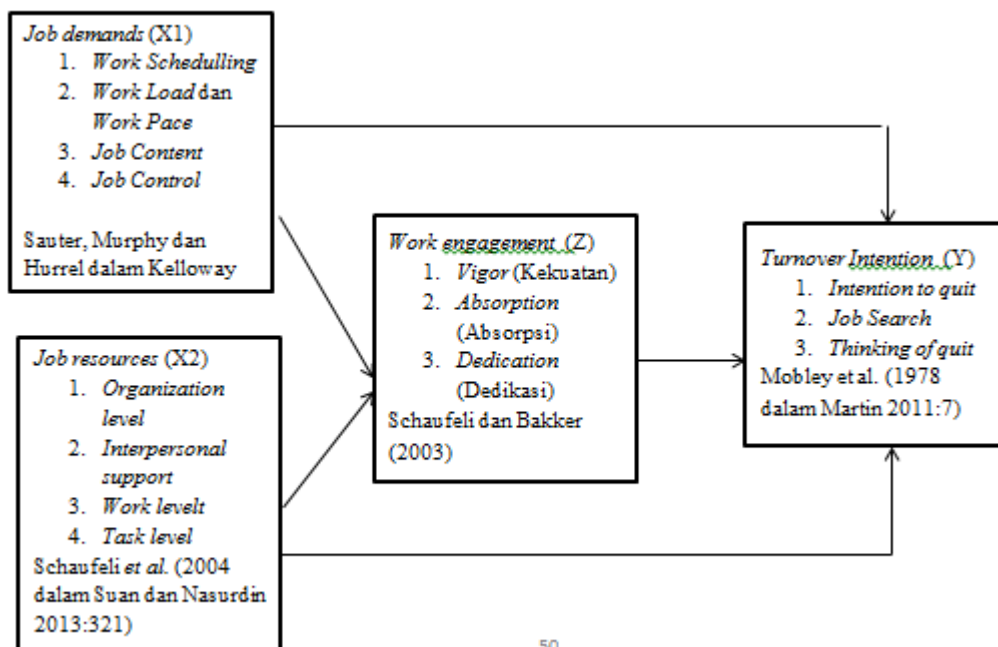


Figure 1.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Outter

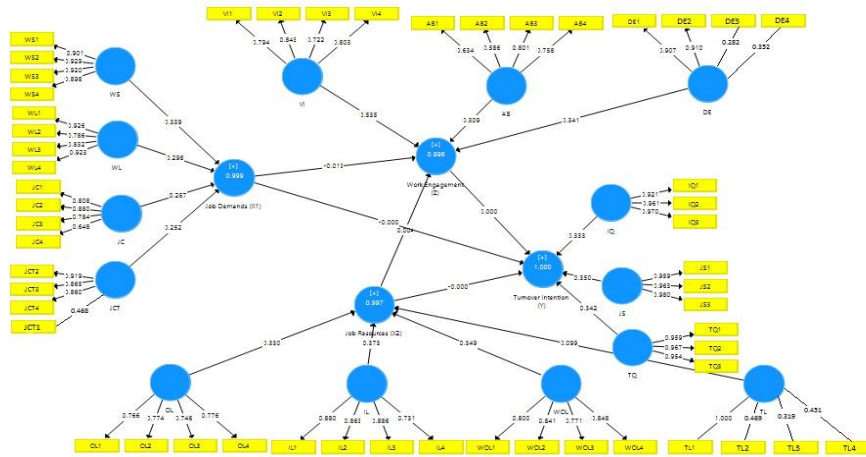


Figure 2.

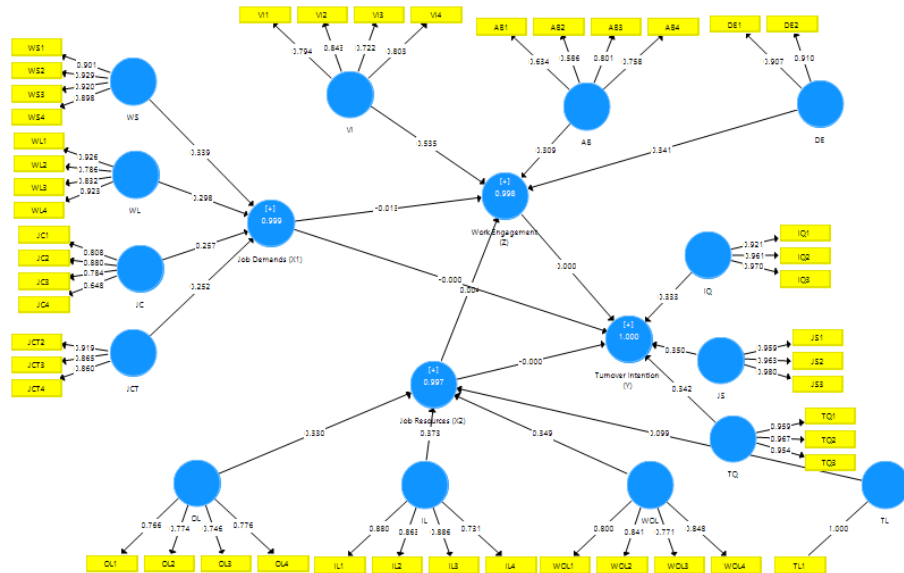


Figure 3

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh figure 2 menunjukkan bahwa sebanyak dari 53 item dari seluruh variabel, sebanyak 1 item yang memiliki nilai 1,0, sebanyak 16 item memiliki nilai 0,9, sebanyak 15 item memiliki nilai 0,8, sebanyak 11 item memiliki nilai 0,7, sebanyak 2 item yang memiliki nilai 0,6, sebanyak 1 item yang memiliki nilai 0,5, dan 6 sisanya memiliki nilai dibawah 0.5.

Berdasarkan hasil estimasi *loading factor* pada figure 3, nilai item yang dihasilkan oleh variabel *job demands*, *job resources*, *work engagement* dan *turnover intention* telah memenuhi

nilai standar *convergent validity* karena semua nilai *loading factor* >5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Discriminant Validity

	AB	DE	IL	IQ	JC	JCT	JS	OL	TL	TQ	VI	WL	WOL	WS
AB	.700													
DE	.492	.909												
IL	.481	.419	.842											
IQ	.186	.449	.490	.951										
JC	.334	.520	.539	.694	.784									
JCT	.214	.354	.584	.732	.628	.882								
JS	.124	.353	.480	.925	.676	.707	.968							
OL	.387	.492	.754	.529	.604	.547	.451	.765						
TL	.252	.370	.547	.354	.484	.409	.302	.596	1.00					
TQ	.133	.340	.435	.912	.638	.727	.950	.456	.265	.960				
VI	.469	.681	.515	.356	.462	.393	.281	.510	.465	.269	.792			
WL	.324	.398	.471	.648	.676	.681	.664	.460	.268	.668	.345	.869		
WOL	.340	.425	.629	.487	.570	.504	.406	.648	.581	.373	.552	.370	.815	
WS	.255	.391	.446	.728	.661	.616	.747	.467	.286	.752	.271	.784	.311	.912

Berdasarkan pada Tabel 1, nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan konstruk endogennya dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk endogen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk endogen masing-masing dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item adalah valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali dan Latan (2015: 75) menyatakan reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan metode *composite reliability*. *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995 dalam Jogiyanto 2011:72).

Tabel 2 Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
AB	0.676	0.707	0.791
DE	0.789	0.789	0.904
IL	0.861	0.868	0.907
IQ	0.947	0.949	0.966

JC	0.789	0.824	0.864
JCT	0.857	0.868	0.913
JS	0.966	0.966	0.978
OL	0.764	0.765	0.850
TL	1.000	1.000	1.000
TQ	0.957	0.958	0.972
VI	0.800	0.802	0.870
WL_	0.891	0.902	0.925
WOL	0.832	0.835	0.888
WS	0.933	0.933	0.952

Dari Tabel 2 menunjukkan hasil analisis *composite reliability* di mana masing-masing indikator menunjukkan angka di atas 0,7. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

UJI INNER MODEL

R-Square (R²)

R-Squares (R²) untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. R-Squares digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai dengan ketentuan 0.75, 0.15 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair *et al.* dalam Ghozali dan Latan, 2015: 81). Berikut Tabel 3 yang memuat R² dari masing-masing variabel.

Tabel 3 R-Square

Item	R Square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i>	0.676	0.669

UJI HIPOTESIS

Rules of thumb yang digunakan adalah t-statistik >1,64 dengan tingkat signifikansi atau p-value 0,05 (5%) dan beta bernilai positif. Hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.

Tabel 4 Hasil t Statistik

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1	(JD) -> (WE)	0.481	0.479	0.087	5,55	0,000
H2	(JR) -> (WE)	0.628	0.63	0.057	11,101	0,000

H3	(JD) -> (TI)	0.822	0.824	0.031	26,721	0,000
H4	(JR) -> (TI)	0.531	0.538	0.068	7,78	0.000
H5	(WE) -> (TI)	-0.115	-0.114	0.074	2,443	0,000

Berdasarkan pada Tabel 4.19, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut.

Hipotesis 1: Pengaruh *Job Demands* terhadap *work engagement*

1) Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *work engagement*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *work engagement*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *work engagement*.

2) Kriteria

Jika t-statistik >1,96 dan p-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5,55 >1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *work engagement*.

Hipotesis 2: Pengaruh *Job resources* Terhadap *Work engagement*

1) Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *work engagement*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *work engagement*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *work engagement*.

2) Kriteria

Jika t-statistik >1,96 dan p-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 11,101 >1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *work engagement*.

Hipotesis 3: Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Turnover Intention*

1) Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *turnover intention*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *turnover intention*.

2) Kriteria

Jika t-statistik $>1,96$ dan p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $26,721 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 4: Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Turnover Intention*

1) Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention*.

2) Kriteria

Jika t-statistik $>1,96$ dan p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $7,78 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan dinyatakan *job resources* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 5 : Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

1) Hipotesis 5 : Diduga terdapat pengaruh signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention*

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *work engagement* terhadap *turnover intention*

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari *work engagement* terhadap *turnover intention*

2) Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,443 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima dan dinyatakan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel *job demands*, *job resources* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh variabel *work engagement* pada karyawan RSUP dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. Dari proses penelitian yang telah dilakukan maka terdapat hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*, *job resources* terhadap *turnover intention*, *work engagement* terhadap *turnover intention*, *work engagement* berhasil memediasi pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*, dan *work engagement* berhasil memediasi pengaruh *job resources* terhadap *turnover intention*. Sebagai saran yaitu Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif atau baik mengenai variabel *work engagement*. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan atau instansi khususnya RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo untuk terus menjaga keterikatan dengan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain, membina dan menjaga hubungan antara atasan dan karyawan agar tetap harmonis.

REFERENCE

- Altunel, M. C.; Kocak, O. E.; Cankir, B. (2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *15*(2), 409 - 417.
- Ayu, D. R.; Maarif, S.; Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap Job Engagement.
- Babakus, E.; Yavas, U.; Karatape, O. M. (2008). The Effects of Job Demands, Job Resources, and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions : A Study in The Turkish Hotel Industry. *9*(4), 384 - 405.
- Bakker A.B.; Demerouti, E. (2008). Towards A Model of Work Engagement. *12*(3), 209 - 223.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer The Impact of Job Demands on Bornout. *12*, 170 - 180.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Hakanen, J. J.; Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *99*(2), 274 - 284.
- Bakker, A. B.; Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bon, A. T.; Shire, A.M. (2017). The Impact of Job Demands on Employees' Turnover Intentions : A Study on Telecommunication Sector. *7*(5), 406 - 412.
- Britt T. W.; Adler, A. B.; Bartone, P.T. (2001). Deriving Benefits from Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness. *6*, 53 - 63.
- Coetzer, C. F., & Rothmann, S. (n.d.). *Job Demands, Job Resources and Work Engagement of Employees in a Manufacturing Organisation*, *11*(3), 17 - 32.
- Cuyper, N. D.; Mauno, S.; Kinnunen, U.; Makikangas, A. (2010). The Role of Job Resources in The Relation Between Perceived Employability and Turnover Intention : A Prospective two-sample study. *78*(2011), 253 - 263.
- Daderman, A. M.; Basinska, B. A. (2016). *Job Demands, Engagement, and Turnover Intentions in Polis Nurses: The Role of Worl-Family Interface*, *7*, 1 - 14.
- Ghozali, I.; Latan, H. (2015).). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Halim L. (2013). Benefit & Compensation International Total Remuneration and Pension Investment.

- Mobley, M.; Horner, S.; Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Turnover. *63*, 408 - 414.
- Pandiangan, B. (2011). Analisis Turnover Guru - Guru di Yayasan Perguruan Katolik Budi Murni. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rothman, S.; Jorda An, G. M. E. (2016). Job Demands, Job Resources, and Work Engagement of Academic Staff in South Africa Higher Education Institutions. *32*(4), 87 - 96.
- Salminen, S. R.; Makikangas, A.; Fieldt, T. (2014). Job Resources and Work Engagement : Optimism as Moderator Among Finnish Managers. *5*(1), 69 - 77.
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. 293 - 315.
- Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; Gonzales-Roma; Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *3*, 71 - 92.
- Suan, C. L.; Nasurdin, A. M. (2013). Role Clarity, Supervisory Support, Peer Support, and Work Engagement of Customer-Contact Employees in Hotels: A Future Reasearch Agenda. *8*(1), 315 - 329.
- Takawira, N.; Cotzee, M.; Schreuder, D. (2014). Job Embeddedness, Work Engagement, and Turnover Intention of Staff in A Higher Education Institution: An Exploratory Study. *12*(1), 1 - 10.
- Thirapatsakun, T.; Kuntonbutr, C.; Mechinda, P. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in The Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *2*(7), 272 - 285.
- Upadayaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Lifesatisfaction, Depressive Symptoms, and Occupational Health. 101 - 108.