

PENGARUH PENJADWALAN DIRI TERHADAP KEADILAN ORGANISASI DAN SIKAP KERJA YANG DIMEDIASI OLEH PERTUKARAN PEMIMPIN-ANGGOTA DI PT. MUTIARA AGAM KABUPATEN AGAM

¹Meiviana Mustika, ²Dr. Akmal, S.E., M.Si.
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: MeivianaMustika07@gmail.com, drakmal210@gmail.com

LATAR BELAKANG

Penelitian dari (Aiken *et al.*, 2013 dan Van den Heede *et al.*, 2019) Perkembangan teknologi dan medis yang cepat, proses populasi dan pasien yang semakin berdaya hanyalah beberapa contoh yang berdampak besar pada pemberian perawatan berkualitas tinggi dan efektif. Selain itu, menurut (Dall'Ora *et al.*, 2016). penelitian telah menunjukkan bahwa shift kerja, yang merupakan bagian penting dari profesi keperawatan, berpotensi merugikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian dari (Buchan dan Aiken, 2008; Melnyk *et al.*, 2020) sama dengan sejarah panjang kekurangan karyawan perawat dan perjuangan terkait dengan penahanan karyawan, telah mendesak organisasi kesehatan untuk fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Metode Penelitian

Cross sectional merupakan desain yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur Measurement Model Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Structural Model Assesment (SMA). Karyawan PT. Mutiara Agam yang bekerja di Tiku Kabupaten Agam dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Variabel konflik

Penjadwalan Diri dijadikan sebagai independen dan Keadilan Organisasi & Sikap Kerja *Turnover Intention* sebagai dependen, dengan Pertukaran Pimpinan Anggota sebagai variabel mediasi (intervening). Teknik pengambilan sample dengan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dikenal sebagai purposive sampling [7]. Ciri-ciri yang di pakai yaitu karyawan aktif dan sedang bekerja di PT. Mutiara Agam yang masa bekerja <2 tahun. Usia 20 sampai >50 tahun merupakan usia yang akan dijadikan responden. Sampel diambil sebanyak 241 responden di hitung berdasarkan perhitungan (Roscoe, 1982) dalam [7] jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 20 kali dari variabel yang diteliti, terdapat 3 variabel (konflik peran, stress, burnout) maka jumlah variabel dikali 20 = 60. Dikarenakan adanya resiko kesalahan sebesar 5% maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden. Jumlah tersebut sudah dikatakan layak dalam penelitian karena sudah berada di antara 30 sampai dengan 500 responden (Roscoe, 1982) dalam [7]. Instrumen yang digunakan untuk meperoleh data menggunakan kusioner dengan skala likert lima jawaban.

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

| Pengaruh | Original Sample (O) | T Statistic (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|---|---------------------|-------------------------|----------|-------------|
| Penjadwalan Diri (PD) → Keadilan Organisasi (KO) | 0,335 | 5,215 | 0,000 | H1 Diterima |
| Penjadwalan Diri (PD) → Pertukaran Pimpinan Anggota (PPA) | 0,779 | 33,643 | 0,000 | H2 Diterima |
| Penjadwalan Diri (PD) → Turnover Intention (TI) | 0,847 | 15,871 | 0,000 | H3 Diterima |
| Pertukaran Pimpinan Anggota (PPA) → Keadilan Organisasi (KO) | 0,434 | 6,321 | 0,000 | H4 Diterima |
| Pertukaran Pimpinan Anggota (PPA) → Turnover Intention (TI) | 0,082 | 1,296 | 0,195 | H5 Ditolak |
| Pertukaran Pimpinan Anggota (PPA) → Penjadwalan diri & Keadilan Organisasi (KO) | 0,338 | 6,439 | 0,000 | H6 Diterima |
| Pertukaran Pimpinan Anggota (PPA) → Penjadwalan Diri & Turnover Intention (TI) | 0,064 | 1,283 | 0,200 | H7 Ditolak |

terlihat bahwasanya penjadwalan diri terhadap keadilan organisasi memiliki nilai *original sample* 0,335 yang dapat diartikan bahwa pengaruh penjadwalan diri terhadap keadilan organisasi mempunyai arah yang positif. Dimana semakin baik penjadwalan diri yang dilakukan maka akan semakin baik pula tingkat keadilan organisasi, selain itu penjadwalan diri terhadap keadilan organisasi juga memiliki *TStatistic* 5,215 dan *P Value* 0,000 dimana dapat disimpulkan bahwasanya penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi sehingga hipotesis 1 (satu) diterima.

Selanjutnya, juga terlihat pengaruh dari penjadwalan diri terhadap pertukaran pimpinan anggota yang memiliki *original sample* 0,779

yang dapat diartikan bahwasanya penjadwalan diri terhadap pertukaran pimpinan anggota mempunyai arah positif. Dimana semakin baik penjadwalan diri akan semakin baik pula pertukaran pimpinan anggota yang dilakukan. Selain itu penjadwalan diri terhadap pertukaran pimpinan anggota memiliki *T Statistic* 33,643 dan *P Value* 0,000 dimana dapat disimpulkan bahwasanya penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap pertukaran pimpinan anggota sehingga hipotesis ke dua (2) diterima.

Selanjutnya, juga terlihat pengaruh dari penjadwalan diri terhadap *turnover intention* yang memiliki *original sample* 0,847 yang dapat diartikan bahwasanya pengaruh penjadwalan diri terhadap *turnover intention* mempunyai arah positif. Dimana semakin baik penjadwalan diri akan semakin baik pula *turnover intention* yang dilakukan. Selain itu penjadwalan diri terhadap *turnover intention* memiliki *T Statistic* 15,871 dan *P Value* 0,000 dimana dapat disimpulkan bahwasanya penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ke tiga (3) diterima.

Selanjutnya, juga terlihat pengaruh dari pertukaran pimpinan anggota terhadap keadilan organisasi yang memiliki *original sample* 0,434 yang dapat diartikan bahwasanya pengaruh pertukaran pimpinan anggota terhadap keadilan organisasi mempunyai arah positif. Dimana semakin baik pertukaran pimpinan anggota akan semakin baik pula keadilan organisasi yang dilakukan. Selain itu penjadwalan diri terhadap sikap kerja memiliki *T Statistic* 6,321 dan *P Value* 0,000 dimana dapat disimpulkan bahwasanya pertukaran pimpinan anggota berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi sehingga hipotesis ke empat (4) diterima.

Selanjutnya, juga terlihat pengaruh dari pertukaran pimpinan anggota terhadap *turnover intention* yang memiliki *original sample* 0,082 yang dapat diartikan bahwasanya pengaruh pertukaran pimpinan anggota terhadap *turnover intention* mempunyai arah positif. Dimana semakin baik pertukaran pimpinan anggota akan semakin baik pula *turnover intention* yang dilakukan. Selain itu pertukaran pimpinan anggota terhadap *turnover intention* memiliki *T Statistic* 1,296 dan *P Value* 0,195 dimana dapat disimpulkan bahwasanya pertukaran pimpinan

anggota berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ke lima (5) ditolak.

Pada tabel tersebut juga ditemukan bahwa peran pertukaran pimpinan anggota sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara penjadwalan diri dan keadilan organisasi memiliki *original sample* 0,338 sehingga dapat dikatakan bahwa peran modiasi pertukaran pimpinan anggota kepada penjadwalan diri dan keadilan organisasi berpengaruh positif, karena memiliki *T Statistic* 6,439 dan *P Values* 0,000 , sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel yang memediasi pertukaran pimpinan anggota hubungan antara penjadwalan diri dan keadilan organisasi berpengaruh positif sehingga peran dari variabel modiasi menguatkan variabel penjadwalan diri dan keadilan organisasi yang memiliki pengaruh secara langsung, maka hipotesis ke enam (6) diterima.

Sama halnya dengan hipotesis sebelumnya, peran dari pertukaran pimpinan anggota sebagai variabel yang memediasi hubungan antara penjadwalan diri dan *turnover intention* juga memiliki *original sample* 0,064 sehingga dapat dikatakan bahwa peran modiasi pertukaran pimpinan anggota kepada penjadwalan diri dan *turnover intention* tidak berpengaruh positif, karena memiliki *T Statistic* 1,283 dan *P Values* 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variable pertukaran pimpinan anggota yang memediasi hubungan antara penjadwalan diri dan *turnover intention* berpengaruh negatif sehingga peran dari variabel modiasi melemahkan variabel penjadwalan diri dan sikap kerja yang seharusnya memiliki pengaruh langsung, maka hipotesis ke tujuh (7) ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
2. Penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap pertukaran pimpinan anggota di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
3. Penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
4. Pertukaran pimpinan anggota berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam

5. Pertukaran pimpinan anggota berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam

6. pertukaran pimpinan anggota memediasi hubungan antara penjadwalan diri dan keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam

7. pertukaran pimpinan anggota memediasi hubungan antara penjadwalan diri dan *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, LH, Sloane, DM, Bruyneel, L., Van den Heede, K., Sermeus, W., 2013. Perawat ' laporan kondisi kerja dan kualitas perawatan rumah sakit di 12 negara di Eropa. *Int. J.Nurs. pejantan* 50 (2), 143-153. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009
- Buchan, J., Aiken, L., 2008. Memecahkan kekurangan keperawatan: prioritas umum. *J.klin. perawat.* 17 (24), 3262–3268. doi:10.1111/j.1365-2702.2008.02636.x.
- Dall'Orta, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., Griffiths, P., 2016. Karakteristik kerja shift dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan: tinjauan pustaka. *Int. J.Nurs. pejantan* 57, 12-27. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007
- Nadiri, H. and Tanova, C. (2010), "an investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry", *international journal of Hospitality Management*, Vol. 29 No.1, pp, 33-41
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabilita