

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT KASIH IBU SURAKARTA

Farrell Dewangga, Achmad Dwityanto

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Turnover intention adalah keinginan para pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama terjadi di kalangan tenaga kesehatan. Ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention di kalangan tenaga kesehatan di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, serta hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention dalam konteks yang sama. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan turnover intention, termasuk korelasi negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention, serta korelasi negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan turnover intention. Penelitian ini melibatkan sampel tenaga kesehatan dari Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta yang dipilih melalui metode purposive sampling. Dengan menggunakan pendekatan korelasi kuantitatif dan tiga skala (turnover intention, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi), analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan turnover intention, yang secara bersama-sama mempengaruhi turnover intention sebesar 69,7%. Temuan juga menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention ($r = -0,756$, $p = 0,000$), serta korelasi negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan turnover intention ($r = -0,790$, $p = 0,000$).

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, tenaga kesehatan, turnover intention

Abstract

Turnover Intention is the desire of workers to leave their jobs, especially among health workers. This is influenced by factors such as job satisfaction and commitment to the organization. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and turnover intention among health workers at Kasih Ibu Hospital, Surakarta, as well as the relationship between organizational commitment and turnover intention in the same context. The research hypothesis states that there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment and turnover intention, including a significant negative correlation between job satisfaction and turnover intention, as well as a significant negative correlation between organizational commitment and turnover intention. The sample for this research involved health workers from Kasih Ibu Hospital, Surakarta, who were selected using a purposive sampling method. Using a quantitative correlation approach and three scales (turnover intention, job satisfaction, and organizational commitment), data analysis was carried out using linear multiple regression. The

research results reveal a very significant relationship between job satisfaction and organizational commitment and turnover intention, which together influence turnover intention by 69.7%. Findings also show a significant negative correlation between job satisfaction and turnover intention ($r = -0.756$, $p = 0.000$), as well as a significant negative correlation between organizational commitment and turnover intention ($r = -0.790$, $p = 0.000$).

Keywords: job satisfaction, health workers, organizational commitment,, turnover intention

1. PENDAHULUAN

Menurut UU Nomor 36 Tahun 2014 tentang Ketenagaan Kesehatan, tenaga kesehatan adalah seorang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Menurut Fasbender et al.,(2019) kekurangan perawat dan tingkat *turnover* yang tinggi terus menjadi masalah global penting yang perlu diselesaikan oleh organisasi pelayanan kesehatan. Tingkat *turnover* yang tinggi dalam keperawatan menyebabkan kekurangan perawat nasional dan dapat memiliki efek negatif yang serius pada manajemen organisasi perawatan kesehatan, seperti biaya penempatan perawat pengganti, Menurut Gusroni & Mulyanti,(2021) Turnover intention memiliki dampak negatif bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya rekrutmen dan seleksi serta pelatihan.

Seharusnya karyawan tenaga kesehatan tidak keluar instansi rumah sakit karena mengingat profesi tersebut sangat penting dalam kehidupan, namun kenyataannya tenaga kesehatan sering resign selama kurang dari satu tahun. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian Erlik (2023). menjelaskan bahwa 75,96 % perawat cenderung meninggalkan pekerjaannya. Menurut Kim & Kim (2021)Kebutuhan untuk memahami kontributor pergantian perawat tetap penting terutama karena biayanya terkait dengan pergantian perawat secara signifikan lebih tinggi, kurangnya perawat terdaftar juga tetap menjadi masalah di Korea Selatan, meskipun Kementerian Pendidikan terus meningkatkan kuota pendaftaran perguruan tinggi keperawatan sejak tahun 2000 sebagai tanggapan atas peningkatan populasi lansia dan permintaan akan perawatan kesehatan yang lebih berkualitas. Salah satu alasan utama kekurangan perawat adalah tingkat *turnover* yang tinggi dalam keperawatan.

Menurut Gebregziabher,(2020) Di dalam Ethiopia, meski memiliki jumlah kesehatan tertinggi pekerja dari Afrika sub-Sahara, telah menderita dari kekurangan profesional kesehatan dan lebih dari 50,2% perawat berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka .Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Belitung, (2020) Di Kabupaten Belitung (2019) jumlah tenaga kesehatan sebanyak 526 orang dan pada tahun 2020 jumlah tenaga kesehatan Kabupaten Belitung sebanyak 749 orang. laporan yang diterbitkan oleh International Council of Nurses (ICN) (2019) menunjukkan bahwa tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Asia dapat mencapai 50%.

Turnover intention sangat perlu diteliti dikarenakan tingginya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sangat berdampak terhadap perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian.

Menurut Mobley (1978) *turnover intention* merupakan pemberhentian keanggotaan bagian dalam perusahaan oleh pribadi yang mendapatkan gaji finansial dari perusahaan.. Kemudian menurut Alam & Asim (2019) *turnover intention* adalah tingkat dimana pekerja bergabung dan meninggalkan organisasi. Di lain kata, itu berarti berapa lama karyawan cenderung tinggal di organisasi. Menurut Purwatiningsih & Iwan (2022) *turnover intention* mengarah kepada keinginan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan secara permanen, baik secara sukarela maupun tidak. Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat tenaga kerja untuk berhenti bekerja dari tempat kerjanya karena terdapat beberapa faktor. Menurut Mobley(1978) *turnover intention* terdiri dari tiga aspek, diantaranya: 1) *Thinking of Quitting* atau pemikiran untuk *resign* dari tempat kerja , 2) *Intention to search for alternatives* atau mencari kemungkinan pekerjaan yang lain, 3) *Intention to quit* atau berniat untuk *resign*. Mobley,(1978) memaparkan unsur unsur yang menyebabkan keinginan *Turnover Intention* diantaranya yaitu *job satisfaction*. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut mobley (1978) yaitu : 1. Karakteristik individu, 2. Lingkungan kerja, 3. Kepuasan kerja, 4. Komitmen organisasi. Kemudian menurut Lee & Li, (2020) faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah alasan seperti pengembangan karir, masa kerja yang singkat, komitmen organisasi yang rendah serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Lee,(2022) faktor individu, seperti kepuasan kerja dan permintaan pekerjaan yang mempengaruhi niat berpindah perawat.

Menurut Robbins dan Judge (2007) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai orang menginginkan dan menyukai pekerjaannya karena merasa senang, puas dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Luthans (2011) diukur dengan lima aspek yaitu: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan terhadap Gaji (*Pay*). 3. Kepuasan terhadap supervisi.. 4. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (*Co-workers*). 5. Kepuasan terhadap promosi. Berdasarkan Munandar(2001) aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu; pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja. Menurut Gilmer (1996) terdapat sepuluh faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja yaitu: a. kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan dan pengalaman sesuai kemampuan kerja, b. keamanan kerja, faktor yang meliputi perasaan aman dan nyaman selama bekerja, c. gaji, upah yang didapatkan karyawan atas hasil kerjanya, d. perusahaan dan manajemen, kemampuan perusahaan dan manajemen dalam memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, e. pengawasan, supervisi yang buruk dapat menyebabkan absensi dan *turnover*, f. faktor intrinstik pekerjaan,yang meliputi pekerjaan ini sendiri dan atribut dalam pekerjaan, g. kondisi kerja, faktor ini meliputi tempat kerja seperti ventilasi, pencahayaan, kantin dan tempat parkir, h. aspek sosial dalam pekerjaan, i. komunikasi, faktor ini meliputi kelancaran komunikasi dalam suatu perusahaan, dan j. fasilitas, faktor ini merupakan faktor pendukung seperti rumah sakit, klinik, cuti, dana pensiun, izin dan lain-lain. Menurut Jung (2020) seperti aspek sosial, kepuasan kerja, upah dan tingkat pendapatan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan dukungan atasan, merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi niat berpindah.

Mobley, (1978) memaparkan faktor lain yang menjadi penyebab *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Priansa (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang diimplementasikan dari kontribusinya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada di organisasi tersebut. Allen dan Mayer (1997) komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek, yaitu: 1) Komitmenafektif (*affective commitment*), 2) Komitmen normatif (*normative commitment*), dan 3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Bentuk penilaian yang digunakan berupa frekuensi kesesuaian (sesuai/tidaksesuai). Luthans (1995) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yaitu: (a). Keinginan untuk selalu menjadi anggota organisasi; (b). Ketersediaan untuk

bekerja seoptimall mungkin demi kepentingan organisasi; (c). Aktualisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Menurut Mowday (1979) aspek komitmen organisasi yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Suryani,(2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya seperti locus of control, usia dan masa kerja, efikasi diri, budaya, kepuasan kerja, keterikatan kerja yang ditemukan oleh . Menurut Mowdey (1979) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi meliputi tiga faktor, yaitu: Pertama, karakteristik personal meliputi ciri- ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan. Kedua, harapan-harapan pada karyawan, yaitu menyangkut peran lingkungan kerja, kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan, dan karier. Ketiga, karakteristik pekerjaan yang meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Pada penelitian Al Sabei et al. (2020) untuk variabel (Y) adalah kepuasan kerja dan salah satu variabel (X) adalah turnover intention, dan sampel pada penelitian tersebut tenaga kesehatan dari negara Oman dan menggunakan aplikasi STATA. Perbedaan dari penelitian Ratnaningsih (2021) adalah pada skala turnover intention menggunakan skala Robbins & Judge sedangkan dalam penelitian saya menggunakan skala dari Mobely, dan untuk subjek dari penelitian tersebut adalah karyawan hotel Elresas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Jariyah & Swasti(2022) hampir mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis akan tetapi untuk sampel nya adalah karyawan CV. Lantikya. Pada penelitian Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020) metode yang digunakan adalah random sampling, sedangkan saya menggunakan purposive sampling. Pada penelitian Ratnaningsih,(2021) pada variabel komitmen organisasi menggunakan skala dari Robbins & Judge, sedangkan saya menggunakan skala Meyer & Allen

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. *Turnover intention* yaitu niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Kepuasan kerja sangat besar kaitannya dengan *turnover intention* yang dapat berpengaruh dalam pembuatan keputusan. Penelitian Tampubolon & Sagala,(2020)

membuktikan hasil yang tidak signifikan dan memiliki arah hubungan *negative*, yang berarti kepuasan kerja maka semakin menurunkan nilai *turnover intention* perusahaan tersebut, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *turnover intention* pada perusahaan. Peran *job satisfaction* terhadap *turnover intention* sebesar 34,5% di buktikan dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,345. Presentasi tersebut menunjukkan 65,5 % faktor lain yang menjadi pengaruh *turnover intention* pada karyawan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. *Turnover intention* yaitu niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa ada keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan. Hasil riset Uktutias dkk. (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Santi (2018) bahwa komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*, kemudian juga bahwa kepuasan kerja pada tenaga kerja memiliki pengaruh terhadap niat tenaga kerja untuk berhenti bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Kim & Kim (2021), menemukan bahwa prediktor positif utama pada niat berpindah pada tingkat individu perawat adalah kepuasan kerja. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Al Sabei(2020) dengan hasil penelitiannya yaitu menyiratkan bahwa sebagai pekerjaan perawat kepuasan meningkat, *turnover intention* berkurang dan kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakul(2018) dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) *Job satisfaction* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Bhayangkara.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan Rumah sakit Kasih Ibu Surakarta, apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan Rumah sakit Kasih Ibu Surakarta, dan adakah hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RS Kasih Ibu Surakarta. Serta penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk memahami

hubungan terkait kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, memahami hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, dan ,memahami hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta.

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat seperti manfaat praktis dan manfaat teoritis. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dengan adanya penjelasan dari penelitian ini diharapkan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga *turnover intention* menurun, lalu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan bisa memotivasi pembaca agar meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah dari penelitian ini yakni peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang hubungan *job satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, khususnya tenaga kesehatan di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta.

Hipotesis yang diangkat pada penelitian yakni hipotesis mayor: terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta dan hipotesis minor: (1) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta , dan (2) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta.

2. METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Kuantitatif korelasional mencari antara hubungan dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Variabel Dependent (Y) : *Turnnover Intention*, Variabel Independent (X1) : Kepuasan Kerja, dan Variabel Independet (X2) : Komitmen Organisasi.

Populasi penelitian ini merupakan tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta dengan jumlah ± 730 . Perhitungan sampel penelitian menggunakan rumus teori Slovin (Nalendra, 2021). Jumlah populasi (N) yang diketahui tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta

adalah ± 730 dan batas toleransi kesalahan sebesar 10%, maka diperoleh sebanyak 88 responden menjadi batas minimal untuk mengisi kuesioner, sesuai dengan perhitungan yang dibuat dengan rumus slovin.

Purposive sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel pada penelitian ini. Purposive sampling merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang didasari sesuai persyaratan-persyaratan sampel yang diperlukan. Dalam pengambilannya dilakukan secara sengaja, pengambilan dilakukan sesuai karakteristik, sifat maupun ciri atau kriteria tertentu saja. (Fauzy, 2019). Kriteria dalam pengambilan sampel pada penelitian ini tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta.

Metode pengambilan data menggunakan angket tertutup melalui google form. Alat ukur dalam penelitian ini adalah (1) skala *turnover intention*, (2) skala kepuasan kerja, dan (3) skala komitmen organisasi dengan model skala likert yang bersifat favorable dan unfavorable, dan terdiri dari kumpulan beberapa pertanyaan sikap tertulis yang dirangkai dan dianalisis menjadi sedemikian rupa sehingga jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diberi angka (skor) untuk diinterpretasikan. Skala likert terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu: 5 “Sangat Sesuai”, 4 “Sesuai”, 3 “Netral”, 2 “ Tidak Sesuai”, dan 1 “Sangat Tidak Sesuai” (Azwar, 2018).

Content validity, dengan menggunakan rumus aiken yang dikenal dengan formula Aiken's V, rater berjumlah 4 orang yang memberikan nilai pada setiap aitem untuk mengetahui pada aitem mana saja yang dapat mewakili variabel yang akan diteliti. Rater memberi skor dari rentang 1 sampai dengan 5. Suatu instrument bisa dianggap valid jika memenuhi kriteria $V \geq 0.7$ dan instrument bisa dianggap gugur jika $V < 0.7$. Berdasarkan dari hasil perhitungan peneliti, Skala turnover intention diperoleh 16 aitem valid dengan hasil nilai koefisien berkisar 0.80-1. Skala kepuasan kerja diperoleh 22 aitem valid dengan nilai koefisien berkisar 0.80-.1. dan skala komitmen organisasi diperoleh 12 aitem valid dengan nilai koefisien 0.80-0.1.

Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (Multiple Linier Regression). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independent terhadap variabel dependent (Budiastuti & Bandur, 2018). Digunakanya analisis ini untuk mengetahui hubungan dari 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan variabel tergantung yaitu turnover intention (Y). Peneliti menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 20. Teknik analisis ini

digunakan untuk menguji hubungan antara 3 variabel yaitu hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan turnover intention, yang menunjukkan apakah hubungan linear tersebut positif ataupun negatif.

Untuk menguji regresi linear berganda (Multiple Linier Regression) dalam penelitian ini perlu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, dimana data dikatakan normal jika nilai $\text{asympt.sig (2-tailed)}$ di table one sample kolmogrov smirnov $p > 0,05$. Setelah uji normalitas maka akan dilakukan uji linieritas, dimana data dapat dikatakan linear jika table anova bagian $\text{sig linearity } p < 0,05$ atau bagian $\text{deviation from linearity } P > 0,05$. Jika dari kedua syarat tersebut terpenuhi maka data dapat dikatakan linear. Kemudian jika data normal dan linear maka peneliti selanjutnya melakukan uji hubungan antar variabel (kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention) dengan uji regresi linier berganda untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis peneliti. Data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik chart scatter plot, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dari bawah angka nol hingga sumbu Y (Ghozali, I., 2016). Data dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi jika nilai tolerance $p < 10,00$ dan nilai tolerance $p > 0,100$. Kemudian, jika dari keempat syarat tersebut terpenuhi maka data dapat dikatakan normal, linear dan signifikan, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis guna menguji kebenaran hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* dalam penelitian ini diperoleh hasil korelasi = -0,756 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dengan demikian hipotesis minor pertama pada penelitian ini diterima. Apabila kepuasan kerja rendah maka turnover intention akan meningkat, sebaliknya apabila kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan rendah. Sebagaimana penelitian Rezqi Ananda Basid (2019) yang dilakukan di rumah sakit di Samarinda dengan subjek tenaga kesehatan menyatakan bahwa koefisien parameter variabel kepuasan kerja sebesar -0.366 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha 0,05$, berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* dalam penelitian ini diperoleh hasil korelasi = -0,790 dengan sig (1-tailed) sebesar

0,000 ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan negatif sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, dengan demikian hipotesis minor kedua pada penelitian ini diterima. Apabila komitmen organisasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat, sebaliknya apabila komitmen organisasi meningkat, maka *turnover intention* akan rendah pula. Sebagaimana penelitian Rezqi Ananda Basid (2019) yang dilakukan di rumah sakit di Samarinda dengan subjek tenaga kesehatan menyatakan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa pada efek utama menunjukkan bahwa koefisien parameter variabel komitmen organisasional sebesar -0.525 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, berarti secara parsial komitmen organisasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah.

Berdasarkan pendapat Mobley (1978) *turnover intention* merupakan pemberhentian keanggotaan bagian dalam perusahaan oleh pribadi yang mendapatkan gaji finansial dari perusahaan. Menurut Purwatiningsih, P., & Iwan, I. (2022) *turnover intention* mengarah kepada keinginan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan secara permanen, baik secara sukarela maupun tidak. *Turnover intention* yang yang didapatkan dari analisis data peneliti terhadap tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta tergolong sangat tinggi, hal ini di dapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori sangat tinggi dengan nilai 54,52 lebih besar daripada mean hipotetik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 48. Dari data kategorisasi variabel *turnover intention* bahwa terdapat 33 orang (21,9%) termasuk dalam kategori sedang, 45 orang (29,8%) termasuk dalam kategori tinggi, dan 47 orang (31,1%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar *turnover intention* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta tergolong sangat tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2007) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai orang menginginkan dan menyukai pekerjaannya karena merasa senang, puas dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Menurut Misener & Cox, 2001, hal. 93 (dalam Yasin, 2020) kepuasan kerja adalah multidimensi konsep afektif yaitu interaksi harapan karyawan, nilai-nilai, lingkungan, dan karakteristik pribadi serta diakui bahwa pemuas dan ketidakpuasan bersifat dinamis dan relatif terhadap karyawan. Kepuasan kerja yang didapatkan dari analisis data peneliti terhadap tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta tergolong sedang, hal ini didapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 71,40 lebih besar daripada rerata hipotetik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 66. Dari data

kategorisasi variabel kepuasan kerja bahwa terdapat 94 orang (62,3%) termasuk dalam kategori sedang, 31 orang (20,5%) termasuk dalam kategori tinggi, 15 orang (9,9%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagian besar kepuasan kerja pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu tergolong sedang.

Berdasarkan pernyataan Priansa (2018: 234) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang diimplementasikan dari kontribusinya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Luthans, 2006) dalam bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan seorang atau pengalaman kerja seseorang. Komitmen organisasi yang di dapatkan dari analisis data peneliti terhadap tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta tergolong tinggi, hal ini di dapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori tinggi dengan nilai 42,02 lebih besar daripada rerata hipotetik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 36. Dari data kategorisasi variabel komitmen organisasi bahwa terdapat 1 orang (0,7%) termasuk pada kategori sangat rendah, 19 orang (12,6%) termasuk dalam kategori rendah, 49 orang (32,5%) termasuk dalam kategori sedang, 53 orang (35,1%) termasuk dalam kategori tinggi, dan 29 orang (19,2%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat di tarik kesimpulan sebagian komitmen organisasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta tergolong tinggi.

Sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berdasarkan nilai R square adalah 69,7 % dengan rincian variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 29,49% yang dijabarkan pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri berperan sebesar 0,19%, aspek kepuasan terhadap gaji berperan sebesar 19,8%, aspek kepuasan terhadap promosi berperan sebesar 3,7%, aspek kepuasan terhadap supervisi berperan sebesar 5,7%, dan aspek kepuasan akan rekan kerja berperan sebesar 0,10%. Kemudian pada variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 40,21% yang dijabarkan pada aspek komitmen afektif berperan sebesar 13,55%, aspek komitmen berkelanjutan berperan sebesar 8,53%, dan aspek komitmen normatif berperan sebesar 18,13%. Sementara sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Kelemahan dari penelitian ini yaitu : 1) Peneliti hanya meneliti variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan tidak meneliti variabel lain yang

memungkinkan dapat mempengaruhi variabel turnover intention, 2) Penelitian ini kurang menjabarkan secara spesifik bagian kerja apa yang memiliki tingkat turnover paling tinggi.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, bahwa hipotesis mayor dan hipotesis minor penelitian ini diterima, hipotesis mayor peneliti yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan turnover intention, kemudian hipotesis minor pertama yaitu adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan turnover intention, kemudian yang terakhir hipotesis minor kedua yaitu adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan turnover intention tenaga kesehatan. Berdasarkan analisis data bahwa sumbangan efektif kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi dengan turnover intention sebesar 69,7%, dengan rincian variabel kepuasan kerja (X1) memberikan sumbangan sebesar 29,49% yang dijabarkan pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri berperan sebesar 0,19%, aspek kepuasan terhadap gaji berperan sebesar 19,8%, aspek kepuasan terhadap promosi berperan sebesar 3,7%, aspek kepuasan terhadap supervisi berperan sebesar 5,7%, dan aspek kepuasan terhadap rekan kerja berperan sebesar 0,10%. Kemudian pada variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 40,21% yang dijabarkan pada aspek komitmen afektif berperan sebesar 13,55%, aspek komitmen berkelanjutan berperan sebesar 8,53%, dan aspek komitmen normatif berperan sebesar 18,13%. Sementara sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel kepuasan kerja pada aspek kepuasan terhadap gaji mempunyai hubungan lebih besar dari aspek kepuasan kerja lainnya dengan variabel turnover intention. Lalu pada variabel komitmen organisasi pada aspek komitmen normatif mempunyai hubungan yang lebih besar daripada aspek komitmen organisasi lainnya dengan variabel turnover intention. Saran bagi tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta diharapkan agar meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan menurunkan tingkat turnover intention. Bagi perusahaan, dalam upaya menurunkan turnover intention hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena jika karyawan telah terpenuhi semua harapan akan gaji yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan, supervisi yang mampu memotivasi karyawan, kesempatan promosi lebih jelas dan tersistem juga standar penilaian digunakan sebagai salah satu penilaian untuk naik jabatan, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan kooperatif, dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri agar karyawan lebih

membanggakan apa yang dapat diberikan untuk perusahaan. Maka dengan itu keinginan berpindah akan semakin kecil. Perusahaan sebaiknya juga meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan mengangkat karyawan menjadi pegawai tetap, terutama bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki pengalaman lebih dalam bekerja karena berarti karyawan cukup loyal untuk bekerja di perusahaan. Membangun rasa bangga dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, serta menciptakan kesadaran karyawan agar ingin tetap bekerja di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen tinggi dengan begitu karyawan akan loyal dan berdampak positif pada penurunan turnover intention di perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja pada indikator kepuasan terhadap gaji tinggi. Oleh karena itu, pimpinan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta disarankan untuk lebih memperhatikan gaji yang diterima tenaga kesehatan untuk menunjang kepuasan kerja, selain itu juga disarankan untuk menaikkan insentif agar semakin menunjang kepuasan kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, HRD juga bisa melakukan diskusi peningkatan gaji kepada tim marketing, lakukan penelitian terkait struktur gaji untuk posisi serupa di wilayah geografis yang sama, Jika peningkatan gaji tidak dapat langsung diberikan, tawarkan opsi pengembangan karir atau peluang pelatihan yang dapat membantu tenaga kesehatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, Jelaskan proses pengambilan keputusan terkait gaji dengan transparan berikan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut, seperti kinerja, anggaran, atau kebijakan perusahaan, Setelah mencapai kesepakatan atau mengambil keputusan,.

Menanggapi permintaan peningkatan gaji dengan bijaksana dan transparan dapat membantu memelihara hubungan yang positif antara karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Lalu pada aspek komitmen organisasi perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara membangun komunikasi yang terbuka antara semua pihak, memberikan apresiasi kinerja yang baik melalui penghargaan, membangun budaya organisasi yang positif dimana norma dan etika harus di tekankan, Berikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan. Hal ini dapat memberikan mereka rasa tujuan dan motivasi untuk berkembang, Melibatkan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi lingkungan kerja mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap hasil keputusan. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan

penelitian yang serupa, dengan menambah variabel lainnya misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of nursing scholarship : an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 52(1), 95–104 <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*.(ed.2). Pustaka Pelajar
- Basid, R. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah dengan Locus of Control sebagai Pemoderasi pada Perawat. *Jurnal Teknologia*, 1(2).
- Basri, B., Abdillah, H., & Utami, T. (2022). Sosialisasi Dampak Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 4(2), 218-228.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hati, S. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Pt. ABC Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 4(1), 23-30.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964-971.
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000-2020). *Nursing open*, 8(5), 2406–2418. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Lee, J. (2022). Nursing home nurses' turnover intention: a systematic review. *Nursing open*, 9(1), 22-29.
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations*, 40(4), 219-235.
- Mirzaei, A, Rezakhani Moghaddam, H, Habibi Soola, A. Identifying the predictors of turnover intention based on psychosocial factors of nurses during the COVID-19 outbreak. *Nurs Open*. 2021; 8: 3469–3476. <https://doi.org/10.1002/nop2.896>

- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation precursors of hospital employee
- Purba, O., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5436-5446.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278.
- Sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 175-184.
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380-391. turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414
- Uktutias, S. A. M., Masyufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 15-20.
- Wadi'ah, A. S., Rivai, F., Thamrin, Y., Pasinringi, S., Kapalawi, I., & Masyita, M. (2021). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses at Islamic Hospital Faisal Makassar. *Journal Wetenskap Health*, 2(1), 43-49.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di Sidoarjo (Studi kasus di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95-120.
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 963-979.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1)