

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) Komitmen afektif (*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 seoptimal 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.