

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DAN TENAGA KONTRAK DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TALISAYAN

Siti Mukaromah¹, Muhadi²

^{1,2}Program Studi Ilmu Keperawatan, ITKes Wiyata Husada Samarinda, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang Niat berhenti (*turnover intention*) pegawai yang tinggi adalah ukuran yang umum digunakan untuk mengukur permasalahan mendasar suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan satu diantara beberapa penyebab *turnover intention* dimana pegawai merasa tidak puas dengan berbagai aspek seperti pendapatan, beban pekerjaan, pengawasan dll. **Metode** Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik, yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga kontrak di RSUD Talisayan, dilakukan dengan pendekatan cross-sectional. Responden yang dilibatkan adalah seluruh perawat dengan jumlah 39 orang, dilaksanakan bulan November sd Desember 2023. Cara pengambilan data melalui kuisioner yang terdiri dari kepuasan kerja dan *turnover intention*. Untuk pengolahan data menggunakan uji chi-square SPSS 23 dengan nilai signifikansi < 0.05 . **Hasil** penelitian menunjukkan bahwa secara umum perawat merasa puas dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya cukup rendah, diketahui dari variabel kepuasan kerja yang tidak puas 18 perawat (46,15%) puas 21 perawat (53,84%) dan untuk variabel *turnover intention* tinggi ada 16 perawat (41,02%) rendah 23 perawat 67,65%). **Kesimpulan** Hasil uji cross-tabs menunjukkan nilai asymp.sig 0.00 atau $p < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat PNS dan tenaga kontrak di RSUD Talisayan.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Institusi kesehatan (rumah sakit) selain memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat baik penegakkan diagnosa, pengobatan, maupun perawatan juga berperan dalam upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat. Oleh karena itu institusi kesehatan atau rumah sakit seyogianya mampu memenuhi standar pelayanan kesehatan sesuai dengan harapan masyarakat. Untuk mencapai tujuan rumah sakit, manajemen tidak hanya mengandalkan infrastruktur dan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga sumber daya manusia. Perubahan kondisi lingkungan baik dari dalam dan dari luar, juga dapat berpengaruh pada budaya organisasi. Derajat stress pegawai yang tinggi bakal menyebabkan tingkat kepuasan kerja menurun dan memicu niat untuk berhenti dari pekerjaannya (*turnover intention*).

Mobley dalam Masita, (2021) menyatakan *turnover intention* mengacu pada

hasrat atau niat pegawai berhenti bekerja atau keinginan pindah ke perusahaan lain secara sukarela, biasanya keadaan tersebut dipengaruhi oleh aspek organisasi dan aspek pribadi. Aspek organisasi meliputi aspek Imbalan atau gaji, beban kerja tidak sesuai, jam kerja kurang fleksibel serta suasana kerja kurang nyaman. Aspek pribadi yang memicu keinginan berhenti dari pekerjaan antara lain permasalahan keluarga dan pekerjaan, stress kerja, kepuasan kerja rendah dan komitmen pada organisasi (Masita, 2021). Weis, 2002 mengartikan kepuasan kerja sebagai penilaian terhadap perusahaan tempat seseorang bekerja (Yolanda, 2019).

Seperti halnya perusahaan ataupun rumah sakit di tempat lain *turnover intention* pegawai juga terjadi di RSUD Talisayan, pegawai mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Dari tahun 2020 hingga tahun 2022 terdapat 14 orang resign (25%) sebelum kontrak kerja habis dengan berbagai alasan

seperti peluang kerja diluar, atau aspek keluarga. Dari hasil wawancara kepada 7 orang perawat di ruang perawatan mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention*, hasilnya didapatkan 3 perawat mengatakan ketidakpuasannya terhadap rekan kerja dan 4 perawat mengatakan pernah berfikir untuk keluar dikarenakan domisili. RSUD Talisayan yang masih belum BLUD membuat pegawai yang bekerja hanya mendapatkan gaji tanpa adanya tambahan penghasilan atau jasa pelayanan seperti halnya Rumah Sakit yang sudah BLUD.

Dampak *Turnover intention* diantaranya adalah pegawai tidak peduli dengan waktu kehadirannya juga terhadap lingkungan pekerjaannya di rumah sakit. Jika pegawai benar-benar berhenti atau *resign* maka beban kerja pegawai yang ditinggalkan dapat meningkat atau bertambah. Dampak bagi manajemen yaitu butuh waktu yang lama untuk perekrutan kembali karena alasan prosedur, selain itu dapat terjadi pula penambahan anggaran untuk pelatihan bagi pegawai baru. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memutuskan untuk meneliti hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak di RSUD Talisayan, dengan tujuan penelitian yakni menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat PNS dan Tenaga kontrak di RSUD Talisayan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik yang bertujuan untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat PNS dan Tenaga kontrak di RSUD Talisayan. Metode pengumpulan data dengan *cross-sectional*. Metode *cross-sectional* merupakan metode pengumpulan data penelitian pada suatu waktu tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan kuisioner. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan

Tenaga kontrak daerah yang bekerja di RSUD Talisayan sebanyak 39 responden. Analisa data menggunakan uji chi-square dengan program SPSS 23 dengan nilai signifikan 95% ($\alpha < 0.05$).

HASIL

Tabel 1 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	(f)	(%)
Laki-laki	21	53,8
Perempuan	18	46,2
Total	39	100

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (52.5%). Berdasarkan jenis kelamin dalam aspek budaya terdapat perbedaan dalam hal perilaku, penampilan dan pengambilan keputusan. Dalam mengambil keputusan laki-laki cenderung lebih fleksibel dan berfikir tentang potensi keuntungan dan keberhasilan sementara perempuan lebih mempertimbangkan resiko dan konsekuensi dari keputusan yang bakal diambil.

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

Usia	(f)	(%)
20 sd 30 tahun	23	59
31 sd 40 tahun	16	41
41 sd 50	0	0
Total	39	100

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang (59 %). Usia pada kelompok ini adalah usia produktif, memasuki masa dewasa awal dimana pada periode ini seseorang mulai beradaptasi dengan kehidupan dan harapan sosial yang berbeda, pada masa ini seseorang cenderung memikirkan pekerjaan, karier, dan berbagai hal lainnya.

Tabel 3 Distribusi frekuensi responden Berdasarkan Status Perkawinan.

Status Perkawinan	(f)	(%)
Menikah	22	56,4 %
Belum Menikah	17	43,6 %
Janda / Duda	0	0
Total	39	100

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden sudah menikah yaitu 22 orang (55%) Status perkawinan membuat seseorang lebih dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya karena pekerjaan tersebut dapat dijadikan sebagai sumber pendapatan dalam menunjang perekonomian bagi keluarga.

Tabel 4 Distribusi frekuensi responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	(f)	(%)
SPK	0	0
D3	30	76,9
Ners	9	23,1
Pasca Sarjana	0	0
Total	39	100

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil bahwa mayoritas pendidikan responden D3 keperawatan 30 orang (75%). Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi dalam mendapatkan informasi dan mengambil keputusan yang tepat.

Tabel 5 Distribusi frekuensi responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	(f)	(%)
PNS	15	38,5
Tenaga Kontrak	24	61,5
Total	39	100

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil bahwa mayoritas status kepegawaian responden adalah tenaga kontrak 24 orang (61.5%), terkait dengan kepuasan kerja dan turnover intention

Status kepegawaian mungkin juga dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan apakah tetap melanjutkan pekerjaannya atau memutuskan untuk berhenti atau pindah ketempat kerja yang baru

Tabel 6 Distribusi frekuensi responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	(f)	(%)
7 sd 11 bulan	7	17,9
1 sd 3 tahun	22	56,4
> 3 tahun	10	25,6
Total	39	100

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil bahwa mayoritas Masa kerja responden adalah 1 sd 3 tahun yaitu 22 orang (55 %) Lamanya masa kerja pegawai mungkin pula dapat mempengaruhi pegawai tersebut untuk mengambil keputusan apakah tetap melanjutkan pekerjaan ditempat yang sekarang atau memutuskan untuk berhenti ataupun pindah ke tempat kerja yang baru.

Tabel 7 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	(f)	(%)
Tidak Puas	18	46,15
Puas	21	53,84
Total	39	100

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden menyatakan puas dalam bekerja yaitu berjumlah 21 orang (53.84%) Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah merasa terpenuhi harapannya baik dari segi penghasilan, promosi, dan terbinanya hubungan baik terhadap pimpinan dan rekan kerja

Tabel 8 Distribusi frekuensi responden berdasarkan *Turnover Intention*

<i>Turnover Intention</i>	(f)	(%)
Tinggi	16	41,02
Rendah	23	67,65
Total	39	100

Berdasarkan tabel 8 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja rendah yaitu berjumlah 23 orang (67.65%) Hal ini menunjukkan meskipun ada pegawai yang merasa tidak puas namun keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang masih rendah

Tabel 9 Distribusi frekuensi responden berdasarkan analisis hubungan Kepuasan kerja dengan *Turnover intention*

		TURNOVER			Total
		Tinggi	Rendah		
KEPUASAN KERJA	Tidak puas	F	15	3	18
		%	83,3%	16,7%	100,0%
	Puas	F	1	20	21
		%	4,8%	95,2%	100,0%

Berdasarkan tabel 9 hasil tabulasi silang (*crosstabs*) uji chi-square menunjukkan bahwa terdapat 15 orang perawat (83.3%) yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai keinginan yang tinggi untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat kerja yang baru (*turnover intention*) Sementara terdapat 20 orang perawat (95%) yang merasa puas dalam pekerjaannya mempunyai keinginan yang rendah untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat kerja yang baru.

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan program SPSS 23 menunjukkan nilai asymp.sig kurang dari 0,05 yaitu 0,00 (p value < 0,05) ini menunjukkan bahwa Ho

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	24,731 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	21,590	1	,000		
Likelihood Ratio	28,541	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by- Linear Association	24,097	1	,000		
N of Valid Cases	39				

dalam penelitian ini ditolak dan Ha diterima, artinya adanya hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat PNS dan Tenaga kontrak di RSUD Talisayan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terhadap 39 perawat di RSUD Talisayan , didapatkan nilai asymp.sig lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.00 (p value < 0.05) hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti adanya hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat PNS dan tenaga kontrak di RSUD Talisayan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Wahyuni yang berjudul hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* perawat di wilayah kerja RSU Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan dengan hasil terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dan *turnover intention* perawat di RSUD Anna Medika Madura. Dari uji tabulasi silang (*crosstabs*) terdapat 15 orang perawat (83.3%) tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai niat yang tinggi untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat kerja (*turnover intention*) dan 3 orang perawat (16.7%) merasa tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai niat yang rendah. Menurut Mobley dkk menjelaskan bahwa tahapan keinginan seseorang yang ingin berhenti dari perusahaan dimulai dari ketidakpuasan di kalangan pegawai. Keadaan ini menggambarkan jika tingkat kepuasan

pegawai semakin rendah maka semakin tinggi keinginan untuk berhenti dan mulai mencari pekerjaan yang baru.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Dwi Susanti (2019) tentang pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai CV Rabbani Asysa, dengan kata lain semakin tinggi perasaan puas pegawai terhadap pekerjaannya maka akan semakin rendah pula niat keluar. Ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dapat diwujudkan dengan keinginan yang tinggi untuk berhenti bekerja atau pindah kerja ketempat kerja yang baru, terkadang juga pegawai bertahan namun berimbas pada kinerja dan disiplin kerja yang menurun namun ada juga pegawai yang menunggu sampai kondisi menjadi lebih baik serta memberikan kritik serta saran dan mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya agar situasi kerja sesuai dengan harapannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Sedy ayu mitra uktutias (2021) yang berjudul Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dari uji tabulasi silang (*crosstabs*) dengan menggunakan *chi-square* terdapat 20 orang perawat (95 %) yang merasa puas dengan pekerjaannya mempunyai keinginan yang rendah untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat kerja yang baru (*turnover intention*) dan 1 orang perawat (4.8%) puas dengan pekerjaannya mempunyai keinginan yang tinggi untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat kerja yang baru (*turnover intention*). Mobley dalam Elok Ari Puspitaningrum (2023) Kepuasan kerja berperan penting dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kepuasan kerja yang berkelanjutan meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai serta mencegah mereka mempunyai niat untuk berhenti bekerja. Ketika pegawai merasa puas maka *turnover intention* menjadi rendah. Perasaan puas berdampak pada

pikiran seseorang. Pegawai yang sudah puas cenderung tidak lagi mempunyai keinginan untuk pindah atau berhenti bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Monica samsista (2020) pada pegawai PT. Bola Intan Elastic. Terdapat pengaruh hubungan rendah dan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka turnover intention pegawai semakin rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis univariat didapatkan hasil untuk variabel independen (kepuasan kerja) perawat Puas 18 orang (53,84%) dan tidak puas 18 orang (46,15%) sementara untuk variabel dependen (turnover intention) tinggi 16 orang (41,02%) dan Rendah 23 orang (67,65%). Analisis bivariate dengan Uji Chi-Square menghasilkan nilai *asym.sig* sebesar 0.00. Artinya nilai *p-value* kurang daripada 0.05 (*p-value* < 0.05) sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini terdapat hubungan yang sangat bermakna antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat PNS dan tenaga kontrak di RSUD Talisayan.

REFERENSI

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai the effect of job satisfaction on employee performance. *Forum ekonomi: jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pegawai. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 1(22), 1076–1088.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamrita/article/download/1452/872>

- Dwi Susanti (2019) Pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai CV Rabbani Asysa <https://jurnal.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Masita, I. (2021). Aspek-aspek yang mempengaruhi turnover intention (studi kasus pada pegawai yayasan cendikia bunayya kabanjahe). *Jurnal ilmiah mahasiswa Feb universitas brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Puspitaningrum,EA (2023) Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53610>
- Rika Astika. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada hotel grand maleo Makassar. *Skripsi*.
- Samsista.M (2020) Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bola intan elastic.
- Yolanda, G. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada perawat. *Skripsi*, 1, 115. https://repository.uinsuska.ac.id/25524/1/skripsi_gevia_Yolanda_full.pdf
- Yunita. (2021). *Aspek-aspek yang mempengaruhi turnover intention pegawai pada pt bintang sejahtera* <http://repository.buddhidharma.ac.id/722/>
- Sendy.A.M Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. <https://jurkes.polije.ac.id/index.php/journal/article/view/204/112>.
- Sunrawali, A. N., & Alimuddin, M. I. (2020). Aspek-aspek yang mempengaruhi turnover intention driver goride gojek Makassar. *Jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana*, 8(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.487>
- Wahyuni, -, & Soliha. (2021). *Hubungan kepuasan kerja perawat dengan turnover intention perawat*. 1–19. <http://repository.stikesnhm.ac.id/id/eprint/994>
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada tenaga kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: jurnal manajemen sumber daya manusia, administrasi dan pelayanan publik*, 10(1), 104–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>
- batam group aspek-aspek yang mempengaruhi turnover intention pegawai pada pt*. http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/710%0ahttp://repository.upbatam.ac.id/710/1/cover_s.d_BAB_iii.pdf