

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO NURSER INTENTION
TOURNOVER IN FAISAL ISLAMIC HOSPITAL, MAKASSAR***

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI SITI WADI'AH HADISYAM
K012181127**



**PROGRAM STUDI S2 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2021**

HALAMAN PENGANTAR

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Kesehatan Masyarakat

Disusun dan diajukan oleh:

ANDI SITI WADI'AH HADISYAM

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

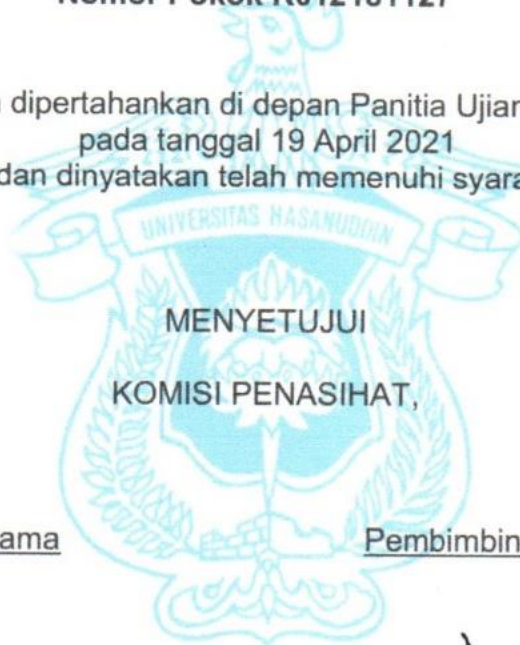
TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

A. SITI WADI'AH HADISYAM
Nomor Pokok K012181127

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 19 April 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat



MENYETUJUI
KOMISI PENASIHAT,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes
Nip. 197310161997022001

Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS, Ph.D.
Nip. 197602182002121003

Dekan Fakultas kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi
Magister Kesehatan Masyarakat



Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed.
Nip. 196706171999031001

Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH
Nip. 19590605 1986012001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : A. Siti Wadi'ah Hadisyam
Nomor Pokok : K012181127
Program Studi : Kesehatan Masyarakat/Administrasi RS
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karyawan saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, April 2021
Yang Menyatakan,
Tanda tangan



A. Siti Wadi'ah Hadisyam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGANTAR.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xii
PRAKATA.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kajian Masalah	11
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	15
E. Manfaat Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja	19
B. Tinjauan Umum Komitmen Organisasi.....	35
C. Tinjauan Umum <i>Turnover Intention</i>	40
D. Tinjauan umum Perawat	41
E. Tinjauan Umum Rumah Sakit	43
F. Matriks Penelitian Terdahulu.....	46
G. Mapping Teori.....	61
H. Kerangka Teori Penelitian.....	62
I. Kerangka Konsep	63
J. Hipotesis Penelitian	64
K. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	72

BAB III METODE PENELITIAN.....	81
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	81
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	81
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	81
D. Jenis dan Sumber Data.....	84
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	85
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	88
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	93
A. Gambaran Umum RSI Faisal Makassar.....	93
B. Hasil Penelitian.....	94
1) Analisis Univariat.....	94
2) Analisis Bivariat.....	104
3) Analisis Multivariat.....	119
C. Pembahasan.....	123
D. Implikasi Manajerial.....	181
E. Keterbatasan Penelitian.....	182
BAB V PENUTUP.....	184
A. Kesimpulan.....	184
B. Saran.....	185
DAFTAR PUSTAKA.....	188
LAMPIRAN.....	195

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 2	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	72
Tabel 3	Distribusi Populasi cakupan Penelitian di RSI Faisal Makassar Tahun 2020.....	82
Tabel 4	Distribusi Sampel Penelitian di RSI Faisal Makassar Tahun 2020.....	84
Tabel 5	Validitas Item Pertanyaan Kuesioner Penelitian.....	86
Tabel 6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	88
Tabel 7	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Penelitian di RS Islam Faisal Makassar.....	95
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan dimensi pada Variabel Kepuasan Kerja di RS Islam Faisal Makassar.....	97
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian di RS Islam Faisal Makassar.....	98
Tabel 10	<i>Crosstabulation</i> Karakteristik Responden dengan kepuasan kerja di RS Islam Faisal Makassar.....	99
Tabel 11	<i>Crosstabulation</i> Karakteristik Responden dengan komitmen organisasi di RS Islam Faisal Makassar.....	101
Tabel 12	<i>Crosstabulation</i> Karakteristik Responden dengan <i>turnover intention</i> di RS Islam Faisal Makassar.....	102
Tabel 13	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.....	104
Tabel 14	Hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar.....	105
Tabel 15	Hubungan Dimensi Gaji/Upah pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.....	106
Tabel 16	Hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar.....	107
Tabel 17	Hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	108
Tabel 18	Hubungan Dimensi Rekan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar.....	109
Tabel 19	Hubungan Dimensi Lingkungan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	110
Tabel 20	Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar.....	111

Tabel 21	Hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i> perawat di RSI Faisal Makassar	112
Tabel 22	Hubungan Dimensi Gaji/Upah pada Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i> perawat di RSI Faisal Makassar..	113
Tabel 23	Hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar	114
Tabel 24	Hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar	115
Tabel 25	Hubungan Dimensi Rekan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar .	116
Tabel 26	Hubungan Dimensi Lingkungan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar	117
Tabel 27	Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar	118
Tabel 28	Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar	120
Tabel 29	Hasil Analisis Pengaruh Gaji/Upah Terhadap <i>Turnover intention</i>	121
Tabel 30	Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSI Faisal Makassar	122
Tabel 31	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Pekerjaan itu Sendiri Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020.....	202
Tabel 32	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Upah/gaji Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020	203
Tabel 33	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020.....	204
Tabel 34	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Pengawasan oleh Pimpinan Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020.....	206
Tabel 35	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Rekan Kerja Karyawan Rumah	

	Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020.....	207
Tabel 36	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Lingkungan Kerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020.....	209

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian. Modifikasi Teori dari (Kuotsai, 1998); (Ucho, A., Mkavga, T., and Onyishi, I., 2012); (Albrecht, L.S. and Andreetta, 2011); (Jahangir, N., Akhbar, M. M. and Begum, 2006); (Ali Shah, I., Fakhr, Z., Ahmad, M.S. and Zaman, 2010).	13
Gambar 2 Mapping Teori Penelitian	61
Gambar 3 Kerangka Teori Penelitian	62
Gambar 4 Kerangka Konsep Penelitian	63
Gambar 5 <i>Model Diagram Jalur Persamaan Struktural</i>	91
Gambar 6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Variabel Penelitian.....	119
Gambar 7 Model Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y_1).....	120
Gambar 8 Model Analisis Jalur Pengaruh kepuasan Kerja (X_1) Terhadap <i>Turnover intention</i> (Y_2)	121
Gambar 9 Model Analisis Jalur Pengaruh Komitmen Organisasi (Y_1) Terhadap <i>Turnover intention</i> (Y_2)	122

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	195
Lampiran 2 Analisis Distribusi Jawaban Responden Per Pertanyaan	202
Lampiran 3 Izin Penelitian.....	211
Lampiran 4 Output SPSS.....	213

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Keterangan
BLU	Badan Layanan Umum
CPNS	Calon Pegawai Negeri Sipil
Depkes	Departemen Kesehatan
JKN	Jaminan Kesehatan Nasional
RSI	Rumah Sakit Islam
RSU	Rumah Sakit Umum
PTT	Pegawai Tidak Tetap
RS	Rumah Sakit
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SLTA	Sekolah Lanjut Tingkat Atas
SLTP	Sekolah Lanjut Tingkat Pertama
SD	Sekolah Dasar
SDM	Sumber Daya Manusia
UHC	<i>Universal Health Coverage</i>

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya dan salawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah bagi umat manusia sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sedalam-dalamnya kepada **Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes** selaku pembimbing I dan **Yahya Thamrin, SKM.,M.Kes, MOHS, Ph.D** selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada **Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes., Dr. Syahrir Pasinringi, MS. dan Dr. dr. Masyitha Muis, MS.** selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin, M.Sc** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

4. **Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH**, selaku ketua Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh dosen dan staf Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan informasi, masukan dan pengetahuan.
6. Seluruh staf RSI Faisal Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama proses penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan **MARS 2018 (Marsmellow)** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta Ayahanda **Andi Hadisyam Achmad Singke** dan Ibunda **Andi Dioe Hamzah**, ayah mertua **H. Syamsu Alang La Sattung** dan Ibu Mertua **Hj. Siti Aisyah**, suami tercinta **Abu Rizal Surya, S.M**, adikku **Andi Siti Waiyah Hadisyam, S.T**, serta keluarga besar atas segala dukungan berupa materi, doa, kesabaran, pengorbanan dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, semua saran dan kritik akan diterima dengan segala kerendahan hati. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Makassar, April 2021

ABSTRAK

Andi Siti Wadi'ah Hadisyam. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar (Dibimbing oleh **Fridawaty Rivai** dan **Yahya Thamrin**)

Tingginya *turnover* karyawan di rumah sakit dapat memberikan dampak pada terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien dan pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan dan keinginan karyawan bertahan dalam suatu organisasi. Pada Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional analitik dengan desain *cross sectional study*. Pengambilan sampelnya menggunakan total sampling sehingga sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 127 responden. Data dianalisis dengan menggunakan uji *chi-square* dan analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dan *turnover intention*. Selain itu terdapat pengaruh langsung pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pada variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga memiliki pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen untuk memberikan gaji pada perawat secara adil sesuai beban kerja, pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, juga diharapkan memberikan peluang atau kesempatan promosi kenaikan jabatan, sistem promosi sesuai masa kerja dan kinerja, kebijakan sanksi ketika terjadi pelanggaran dan analisis pelatihan yang menunjang terlaksananya pekerjaan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi, Turnover intention*



ABSTRACT

Andi Siti Wadi'ah Hadisyam. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Turnover Intention at Islamic Hospital Faisal Makassar (Supervised by **Fridawaty Rivai** and **Yahya Thamrin**)

The high turnover of employees in the hospital can have negative impact on the disruption of the process of health services provided to patients and in the end can lead to employee job satisfaction and the desire for employees to stay in an organization. This study aims to analyze the effect of job satisfaction including the dimensions of the job itself, salary, promotion opportunities, supervision by leaders, colleagues, and work environment on the intention of nurse turnover at Faisal Islamic Hospital Makassar. This is a quantitative study using an analytic observational study with a cross sectional study design. The sample using total sampling were nurses who placed 127 respondents. Data analysis used chi-square test and path analysis. The results showed the relationship between job satisfaction based on the dimensions of the job itself, salary, promotion opportunities, supervision by leaders, colleagues, and the work environment on organizational commitment and intention to leave. Therefore, based on the request of the management to provide a fair salary for nurses according to workload, education and work experience. In addition, it is expected to provide promotion opportunities or opportunities for promotion, promotion system according to tenure and performance, policies that apply when this occurs and training analysis that supports the implementation of work.

Keywords: Job Satisfaction, salary, promotion, organizational commitment, turnover intention



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (UU Nomor 44 tahun 2009). Rumah sakit juga disebut sebagai bentuk yang terintegrasi antara organisasi dan kegiatan serta memiliki fungsi untuk melayani kesehatan secara menyeluruh pada masyarakat dengan kuratif dan preventif yang memberikan keluaran pelayanan secara terjangkau pada keluarga, lingkungan dan rumah sakit sebagai pusat pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kesehatan serta penelitian biososial.

Berkembangnya pelayanan jasa dibidang kesehatan berdampak pada bersaingnya rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta. Hal tersebut sejalan dengan munculnya masalah kesehatan yang semakin kompleks dan menuntut untuk dilakukan penyelesaian dengan memenuhi kebutuhan pada pelayanan yang prima, sehingga sumber daya manusia dalam organisasi diharuskan mempunyai keahlian dan daya saing untuk keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi (Bappenas, 2019).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang perlu menjadi perhatian untuk menggapai tujuan suatu organisasi. Organisasi

seharusnya mampu memberikan perhatian pada kebutuhan sumber daya manusia yang tersedia guna memperbaiki kualitas layanan yang diberikan. Faktor yang memberikan pengaruh pada karyawan adalah kepuasan kerja dari karyawan tersebut yang kemudian memberikan pengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja yang memberikan dampak bagi pelaksanaan kegiatan organisasi (Wati, 2019).

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada Rumah sakit adalah perawat. Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, “perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, juga memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan keperawatan yang dilaksanakannya. Selain itu, perawat juga memiliki peran untuk melaksanakan tindakan medis, pengawasan atau kontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dalam perawatannya (Budiono, 2016).

Salah satu masalah yang terkait dengan masalah sumber daya manusia adalah *turnover*. *Turnover* adalah kondisi berpindahinya

karyawan dari suatu organisasi dan biasanya menjadi pilihan terakhir. *Turnover* seringkali digunakan bagi karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun memberikan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Prihanjana, 2013).

Keluarnya karyawan dari rumah sakit dapat memberikan dampak yang kurang baik, seperti menyebabkan terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dimana keluarnya karyawan berarti terdapat posisi yang kosong dan harus segera diisi. Selama terjadi kekosongan jabatan, karyawan yang ada akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai lagi dengan tugasnya sehingga pekerjaan utamanya terabaikan. Hal tersebut akan mendatangkan kerugian pada organisasi sehingga diperlukan pemecahan masalah (Langitan, 2010). Oleh karena itu, bagian manajerial rumah sakit perlu mempersiapkan berbagai strategi untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi/rumah sakit (Ratnasari, 2011).

Sebuah studi oleh Brandon Hall Group menemukan bahwa tingkat *turnover* dalam pelayanan kesehatan empat kali lebih tinggi daripada industri lain di Amerika Serikat. Seiring kemajuan teknologi telah mendorong perubahan yang dipercepat di tempat kerja, organisasi layanan kesehatan berjuang untuk membuat karyawan tetap terlibat. Keterlibatan tidak hanya penting bagi produktivitas suatu perusahaan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam *turnover* karyawan. Keterlibatan memberi karyawan rasa memiliki,

memungkinkan mereka membangun hubungan yang tulus dengan suatu organisasi, dan meningkatkan keinginan mereka untuk tetap tinggal di perusahaan tempat mereka bekerja (Carla Kath, 2018).

Tingginya *turnover* menjadi tantangan dalam berbagai organisasi dalam pengelolaan karyawan sebagai faktor pesaing. Frost (2001) menyatakan bahwa banyak organisasi profesional berada dalam dilema sebagai akibat dari kompetisi yang hadir dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang sangat terampil karena mereka gagal mencocokkan gaji yang ditawarkan oleh pesaing mereka atau menawarkan lebih dari pesaing mereka. Oleh karena itu, tantangan bagi banyak organisasi saat ini adalah menghasilkan strategi penghargaan yang efisien untuk mempertahankan karyawan demi keberhasilan organisasi (Terera & Ngirande, 2014). Hal tersebut juga berpengaruh pada kegiatan pelayanan pasien karena terkait dengan keterlibatan dalam membangun hubungan antara pasien dan organisasi pelayanan kesehatan (White, 2019).

Menciptakan lingkungan organisasi yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat adalah langkah yang harus segera dicapai untuk mengurangi perpindahan karyawan. Menurut White (2019) bahwa organisasi harus fokus dalam masalah komunikasi, pengambilan keputusan, kompensasi, insentif, pengembangan karir, penghargaan dan manajemen sebagai hal yang

dapat dilakukan untuk mempertahankan sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Keberhasilan dari suatu organisasi sangat bergantung dari karyawannya dan salah satu sumber daya manusia dengan jumlah tenaga tertinggi di rumah sakit yaitu tenaga keperawatan. Menurut Wening (2005) bahwa *turnover* dapat tercapai ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Jika *turnover* karyawan suatu perusahaan tinggi maka akan berdampak buruk pada keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan wujud dari sikap karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan seperti kompensasi dan insentif yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif (Wening, 2005)..

Pelaksanaan kerja perawat dilakukan secara profesional yang pada akhirnya dapat diperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini menggambarkan tingkatan seorang karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Kepuasan kerja adalah perasaan seorang terkait pekerjaan yang dilakukannya oleh dorongan dirinya sendiri dan dukungan pihak luar pada keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri (Poltak, 2016).

Meningkatnya kepuasan kerja pada pekerja akan memberikan dampak pada kinerja yang dicapai karyawan. Apabila pekerja

mempunyai kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha merampungkan pekerjaannya dengan cepat dan maksimal bahkan diatas standar yang telah ditargetkan rumah sakit. Apabila rumah sakit dapat memperbaiki kepuasan kerja tenaga sumber daya manusia yang dimilikinya, maka rumah sakit akan mampu mendapatkan banyak manfaat. Manfaat tersebut yaitu selesainya pekerjaannya dengan cepat, kurangnya risiko terjadinya rugi, mengurangi terjadinya absensi dan *turnover* pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dapat diurai dari disiplin karyawan, moral kerja, dan perpindahan (*turnover*) pada organisasi tersebut. Jika tingkat ketidakhadiran, moral kerja dan perpindahan (*turnover*) berada pada kategori rendah maka kepuasan kerja karyawan berada pada kondisi yang baik. Namun apabila ketidakhadiran, ikatan diri pekerja dan perpindahan yang relatif tinggi menandakan kepuasan kerja yang dimiliki organisasi berada pada kategori rendah. Menurunnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi akan berdampak buruk pada kestabilan organisasi.

Untuk mencapai kestabilan perusahaan, maka organisasi seharusnya dapat memperbaiki kepuasan karyawannya. Hal yang bisa dilaksanakan organisasi guna memperbaiki kepuasan karyawan yaitu dengan menerapkan aturan terkait pemberian *reward*, lingkungan kerja

dan kerabat kerja, kesempatan pengembangan karir dan *leadership* (Biaison, 2017).

Perkembangan masalah terkait kepuasan kerja dan motivasi menjadi permasalahan yang dihadapi negara berkembang yang akhir-akhir ini menjadi perbincangan. Penelitian terbaru menyatakan pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman mengungkapkan rata-rata ketidakpuasan perawat yaitu 17% di Jerman hingga 41% di Amerika Serikat (Peltier et al., 2013). Adapun persentase perawat yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya yaitu antara 17% di Jerman hingga 39% di Inggris. Berdasarkan penelitian di Thailand yang dilakukan oleh shui hui wang (2005) tentang kepuasan kerja perawat dan persepsinya terkait kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Provinsi Sakaeo diketahui bahwa kepuasan kerja perawat berada pada kategori rendah yaitu 13,79% (Fitria J. 2017).

Kepuasan kerja tercermin pada perilaku emosional yang setara antara balas jasa dan pekerjaan yang dilaksanakan. Karyawan akan merasa lebih puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Hal ini dikarenakan karena gaji dianggap sebagai suatu hal penting yang dapat digunakan untuk pemenuhan kebutuhan dasar seperti membeli kebutuhan sandang, pangan dan papan demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ester Manik (2014) yang

mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 72,14% dan berdampak terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Cibabat kota Cimahi.

Agarwal (2015) mengungkapkan “komitmen karyawan laporan bagian terpenting dalam pengalaman organisasi karena hal ini mengarah pada retensi kinerja dan peningkatan produktivitas” Komitmen merupakan tingkatan ketika seorang karyawan mampu berpihak pada suatu organisasi serta tujuan dan keinginan bertahan bekerja dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dimaksud memiliki tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance comitmmen*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu terkait ikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. *Continuance commitmen* yaitu terkait pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan dikarenakan karyawan tersebut akan merasa tidak diuntungkan dengan biaya yang akan dibebani apabila keluar dari organisasi. Terakhir *normative commitment* yaitu terkait perasaan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaannya pada organisasi sebagai suatu kewajiban (Allen & Meyer, 1990).

Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu tercapainya komitmen organisasi dan keinginan untuk berpindah atau meninggalkan organisasi dan penanda pencapaian kepuasan kerja yang baik sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen afektif,

komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif sedangkan itu memberi dampak negatif untuk niat meninggalkan organisasi. Hasil menekankan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memiliki efek pada hubungan dengan menyoroti studi yang dilakukan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi *turnover* (Purna, 2008).

Rumah Sakit Islam Faisal Makassar merupakan salah satu rumah sakit swasta milik organisasi Islam Kota Makassar yang berupa Rumah Sakit Umum (RSU), dinaungi oleh Rumah Sakit Islam dan termasuk kedalam Rumah Sakit umum kelas B. Rumah sakit ini berlokasi di Jalan Andi Pangeran Pettarani Makassar dan memiliki pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap yang memadai.

Rumah Sakit Islam Faisal Makassar berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara maksimal, maka SDM khususnya perawat dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik baiknya serta meningkatkan kinerja pelayanan. Kepuasan kerja perawat diperlukan agar mereka mampu memberikan pelayanan yang bermutu, karena jika karyawannya mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan dan kewajiban hingga selesai dan baik diatas standar yang dibuat oleh organisasi. Untuk itu pihak manajemen RS Islam Faisal berupaya untuk mewujudkan hal tersebut dengan salah satu misi yang ditetapkan yakni mensejahterakan seluruh SDM rumah sakit (Mutu RSI Faisal Makassar, 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS Islam Faisal Makassar ditemukan bahwa jumlah *turnover* perawat di ruang rawat inap mengalami peningkatan setiap tahunnya pada tahun 2017-2019. Pada tahun 2017 jumlah perawat yang *turnover* sebanyak 1 orang dari total 146 perawat (0,68%), tahun 2018 sebanyak 15 orang dari total 200 perawat (7,50%), dan pada tahun 2019 sebanyak 55 orang dari 264 perawat (20,83%). Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata *turnover* perawat pada tahun 2017-2019 yaitu 24 perawat (9,67%) (Kepegawaian RSI Faisal Makassar, 2020).

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerja perawat pada Instalasi rawat inap Rumah sakit Islam Faisal Makassar karena menurut Robbins (2003) dalam Sinambela (2018) mengemukakan bahwa ketidakpuasan pegawai dapat dinyatakan dengan berbagai cara diantaranya adalah pengabaian. Pengabaian dalam hal ini adalah tidak aktif membiarkan keadaan menjadi buruk meliputi ketidakhadiran, keterlambatan dan ketidaktelitian dalam melakukan pekerjaan.

Dari data yang didapatkan jumlah kunjungan pasien rawat inap pada tahun 2016 sebanyak 6.381 pasien dan meningkat drastis pada tahun 2017 yakni sebanyak 7.448 pasien, pada tahun 2018 sebanyak 9.922 pasien dan tahun 2019 sebanyak 11.023. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan perawat, sehingga dapat memperbaiki kualitasnya dalam memberikan pelayanan. Faktor yang

memberikan pengaruh yaitu kepuasan kerja dari perawat tersebut, karena masalah ketidakpuasan kerja memberikan pengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja dan memberikan dampak bagi jalannya organisasi.

Mengacu pada teori dan penelitian yang telah dipaparkan terkait kepuasan kerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* perawat. Kunci keberhasilan rumah sakit untuk mencapai peningkatan mutu pelayanan pada pasien dan kinerja perawat memerlukan perawat yang puas dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”

B. Kajian Masalah

Rata-rata kejadian *turnover* pada perawat di RSI Faisal tahun 2017-2019 yaitu sebanyak 24 orang (9,67%). Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa *turnover* ini adalah permasalahan yang perlu diselesaikan oleh organisasi. Niat *turnover* adalah keinginan individu dengan kesadaran penuh untuk meninggalkan organisasi tempat individu-individu ini kerja (Robbins & Judge, 2013). Tingginya persentase niat *turnover* karyawan akan menjadi masalah bagi organisasi. Kondisi ini menimbulkan keluhan baik dari klien maupun manajer karena pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan baru kurang pengalaman. Niat *turnover* yang tinggi dalam

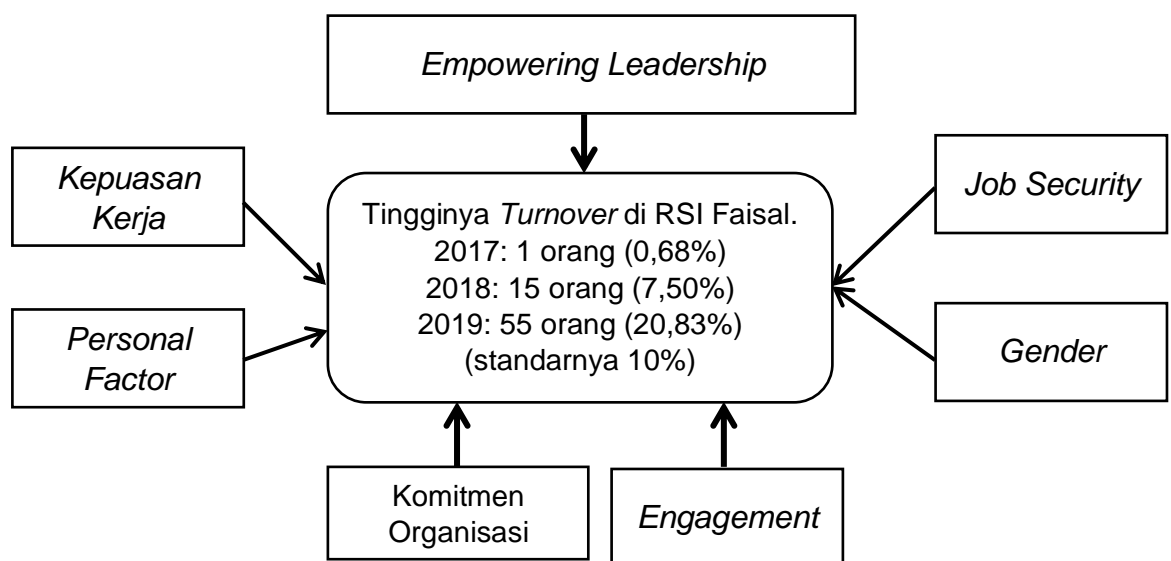
organisasi menyebabkan lebih banyak biaya potensial yang harus dikeluarkan oleh organisasi. Biaya ini mencakup anggaran diklat yang telah direncanakan karyawan dan anggaran perekrutan dan pelatihan ulang (Zhang, 2016).

Menurut Gartenstein (2019) dalam tulisannya menguraikan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang sehat adalah salah satu yang memungkinkan bisnis Anda berjalan lancar dan memberi Anda lebih banyak peluang daripada sakit kepala. Tingkat *turnover* yang ideal untuk organisasi adalah 10 persen. Jika tingkat *turnover* Anda berkorelasi dengan persentase staf Anda yang pekerjaannya tidak memenuhi harapan Anda, maka 10 persen adalah *turnover* yang sehat - yang memberi Anda ruang untuk terus meningkatkan kru Anda.

Menurut Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen sebagai sebuah bentuk psikologis hasil dari karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan berdampak pada keputusannya untuk tetap tinggal dalam organisasi. Sedangkan komitmen Organisasi sering didefinisikan sebagai berikut, menurut (Luthans, 2006).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Shurbagi (2015) berjudul "*The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment*". Hasil dalam penelitian ini adalah hubungan pada tiga variabel penelitian meliputi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen Organisasi adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara

kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya. Penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Amos (2017) berjudul *“Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on job satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya”*. Temuannya mengungkapkan bahwa praktik manajemen *Occupational health and safety* mengarah pada peningkatan Kepuasan kerja di antara karyawan.



Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian. Modifikasi Teori dari (Kuotsai, 1998); (Ucho, A., Mkavga, T., and Onyishi, I., 2012); (Albrecht, L.S. and Andreetta, 2011); (Jahangir, N., Akhbar, M. M. and Begum, 2006); (Ali Shah, I., Fakhr, Z., Ahmad, M.S. and Zaman, 2010).

Berdasarkan kajian masalah pada gambar diatas, peneliti ingin mencoba mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
2. Apakah kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
4. Apakah kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
5. Apakah kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
6. Apakah kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
7. Apakah kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?
8. Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?

9. Apakah kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
10. Apakah kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
11. Apakah kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
12. Apakah kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
13. Apakah kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
14. Apakah kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
15. Apakah komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar?
16. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Tujuan umum

Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

2. Tujuan khusus

- a. Menganalisis hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar
- b. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar
- c. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar
- d. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar
- e. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar
- f. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

- g. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar
- h. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- i. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- j. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- k. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- l. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- m. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- n. Menganalisis hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

- o. Menganalisis hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
- p. Menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bagian manajemen dan administrasi rumah sakit terkhusus ilmu pengembangan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk masukan rumah sakit guna memperbaiki pelayanan untuk mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia khususnya di rumah sakit.

3. Bagi Penulis

Diharapkan bisa digunakan sebagai langkah untuk menerapkan pengetahuan dari pembelajaran masa perkuliahan. Selain itu, bisa dijadikan wadah mengembangkan pengetahuan di bidangnya yang terkait dengan mutu tenaga kesehatan dan ketersediaan karyawan di rumah sakit.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan Kerja

Para ahli memberikan definisi tentang kepuasan kerja sebagai berikut (dalam Sinambela 2018) :

- 1) Wehrich, Koontz (1994) mengungkapkan terkait kepuasan yang mengarahkan terkait dengan pengalaman perasaan senang atau suka dimiliki seorang apabila yang ia inginkan dapat dicapai.
- 2) Michell dan Larson (2012) menguraikan bahwa beberapa alasan dapat diketahuinya kepuasan dan akibat yang menyertainya, yaitu:
 - a) Sumber yang terkait organisasi, kepuasan merupakan sesuatu yang mampu memberikan pengaruh pada perilaku pekerjaannya, keterlambatan pekerjaan, absensi dan *turnover* karyawan.
 - b) Sumber yang terkait sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan memiliki kepentingan guna memperbaiki kinerja individu karyawan.
- 3) Menurut Greenberg dan Baron (2003) kepuasan kerja adalah perilaku sikap baik atau buruk individu yang dilaksanakan pada pekerjaannya.

- 4) Menurut Mangkunegara (2001) menguraikan kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa yang mendasari atau tidak mendasari karyawan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan kondisi karyawan tersebut.
- 5) Menurut Davis dan Newstrom (1998) menguraikan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan emosional karyawan terkait dengan rasa senangnya pada pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional seorang pada pekerjaan yang dijalannya sebagai hasil usaha dirinya (internal) dan dukungan dari hal yang terkait secara eksternal seperti keadaan kerja, hasil pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan keseimbangan antara harapan karyawan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi dan terkait dengan teori keadilan dan motivasi kerja (Sinambela 2018).

Pendapat Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan yang terkait emosi akan hal yang memberikan perasaan senang dan perasaan cinta pada pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut tercermin pada moral kerja, disiplin kerja dan prestasi yang dicapai. Nikmat pekerjaan dapat yang tercapai dari kepuasan kerja dalam pekerjaan tersebut, luar pekerjaan

dan campuran dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam melakukan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja yang dapat memberikan nikmat pada pekerja melalui reward berupa pengakuan, jabatan, dan kondisi kerja yang kondusif. Karyawan yang menikmati pekerjaannya lebih mementingkan pekerjaan yang dikerjakannya dibandingkan balas jasa yang diterima padahal balas jasa juga perlu untuk diperhatikan.

Kepuasan dari luar kerja merupakan kepuasan kerja karyawan yang menjadi pencapaian diluar kerja yang diukur dari jumlah balas jasa yang diperoleh dari pekerjaannya guna memenuhi kebutuhannya. Pekerja jenis ini cenderung menyukai balas jasa dibandingkan tugas-tugas yang dilaksanakannya.

Kepuasan kerja yang campuran antara luar dan dalam kerja merupakan kepuasan kerja yang digambarkan melalui sikap emosional yang setara antara balas jasa dan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan merasa adil dan sesuai apabila campuran antara dalam dan luar pekerjaannya terpuaskan.

b. Teori Kepuasan Kerja

1) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini menguraikan tentang tingkatan dimana hasil kerja yang dicapai sejalan dengan harapan karyawan. Berarti semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan yang menerima hasilnya dan begitupun sebaliknya. Teori tersebut berfokus

terkait kepuasan kerja yang didapatkan dari berbagai faktor, antara lain melalui cara efektif untuk mencapai kepuasan kerja dengan mendapatkan hal yang karyawan harapkan dan jika memungkinkan dengan memenuhi harapannya tersebut, kekurangan teori ini yaitu ada fakta bahwa kepuasan seorang karyawan yang juga berdasarkan pada perbedaan individu. Selain itu, terdapat hubungan yang tidak linear antara besaran kompensasinya dengan tingkatan kepuasan yang bertolak belakang dengan implementasinya (Sinambela. 2018)

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini terdiri atas *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*. Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2018) mengungkapkan bahwa :

- a) *Input* merupakan keseluruhan nilai yang didapatkan karyawan yang menjadi penunjang pelaksanaan kerja.
- b) *Outcome* merupakan keseluruhan nilai yang didapatkan dan dirasakan karyawan.
- c) *Comparison person* merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan sama, karyawan suatu perusahaan yang berbeda atau karyawan tersebut pada pekerjaan terdahulu.

Teori tersebut menguraikan bahwa kepuasan karyawan adalah hasil dari dilakukannya perbandingan antara *input-outcome* diri karyawan tersebut dan perbandingan *input-outcome* karyawan lainnya. Oleh karena itu, jika perbandingannya telah mencapai keseimbangan maka karyawan akan mencapai kepuasan. Lain halnya jika tidak tercapai keseimbangan maka akan menimbulkan pencapaian kepuasan (Sinambela 2018).

3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori yang dikemukakan Proter ini menguraikan tentang pengukuran kepuasan yang bisa dilaksanakan melalui perhitungan gap antara standar yang diharuskan dengan implementasi yang diterima oleh karyawan. Locke menguraikan bahwa kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada adanya ketidaksesuaian antara yang karyawan dapatkan dengan yang diekspektasikan karyawan (Sinambela 2018).

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Berdasarkan teori ini menguraikan bahwa kepuasan kerja karyawan didasarkan pada pemenuhan hak dan kebutuhan karyawan. Karyawan akan mencapai kepuasan apabila mendapatkan kebutuhannya. Ketika kebutuhan

tersebut terpenuhi maka akan tercapai kepuasan tersebut (Sinambela 2018).

5) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori tersebut menguraikan kepuasan kerja tidak hanya berdasarkan pada tercapainya kebutuhan karyawan tersebut, tetapi juga berdasarkan pada kelompok rujukan yang menjadi pendapat kelompok. Oleh karena itu, karyawan-karyawan akan mencapai kepuasan apabila pencapaian kerjanya setara dengan minat dan kebutuhan yang diekspektasikan oleh pendapat kelompok (Sinambela 2018).

6) Teori Dua Faktor

Teori ini dipaparkan oleh Frederick Herzberg yang mengacu pada teori yang digagas oleh Abraham Maslow. Teori ini menguraikan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan hanya berdasarkan pada terpenuhinya kebutuhan karyawan, tetapi juga berdasarkan pada pendapat kelompok karyawan terkait kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (Sinambela 2018).

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori terkait faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- 1) Berdasarkan teori Blum dalam As'ad (2004) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut :

- a) Aspek individual, terdiri atas umur, kesehatan, watak dan harapan.
 - b) Aspek sosial, terdiri atas ikatan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan persatuan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan sosial.
 - c) Aspek utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, ketenangan bekerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.
- 2) Menurut Gilmer yang dikutip dari As'ad (2004), terdapat 10 faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja yaitu:
- a) Tersedianya kesempatan berkembang. Terkait peluang untuk mendapatkan kesempatan pengembangan diri dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b) Keamanan dalam pekerjaan. Hal ini seringkali dianggap sebagai penunjang pencapaian kepuasan kerja untuk karyawan wanita dan pria.
 - c) Upah. Seringkali menimbulkan ketidakpuasan dan tidak sering karyawan menunjukkan kepuasan kerjanya dengan besaran uang yang didapatkannya.
 - d) Organisasi dan manajemen. Organisasi dan manajemen sebaiknya dapat menyediakan situasi dan kondisi pekerjaan yang stabil dan mampu menjadi penentu kepuasan kerja karyawan.

- e) Supervisi, yang dapat disebut sebagai sosok bapak dan sebagai atasan. Supervisi yang kurang baik dapat berdampak pada ketidakhadiran dan perpindahan karyawan.
- f) Faktor intrinsik pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kemudahan serta rasa bangga ketika melakukan pekerjaan mampu memberikan dampak pada peningkatan atau pengurangan kepuasan.
- g) Kondisi pekerjaan. Meliputi kondisi lingkungan kerja, posisi, saluran udara, intensitas cahaya, sarana umum dan kemudahannya.
- h) Faktor sosial kerja. Dianggap sebagai sikap yang sulit diuraikan, namun dianggap sebagai aspek yang menjadi penunjang kepuasan bagi karyawan.
- i) Komunikasi. Terkait dengan ketersediaan pimpinan dan bawah yang saling mendengarkan dan mengapresiasi argumen akan berdampak pada timbulnya kepuasan pada pekerjaan.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau rumah dinas adalah standar suatu jabatan dan jika mampu terpenuhi akan memberikan kepuasan.

3) Menurut Nelson & Quick (2006) dalam Tannady (2017) 5 dimensi yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja yaitu :

- a) Upah atau insentif
- b) Pekerjaan itu sendiri
- c) Kesempatan Promosi
- d) Supervisi
- e) Rekan Kerja

4) Berdasarkan Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada Kepuasan kerja karyawan antara lain:

- a) Balas jasa yang adil dan sesuai
- b) Pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi karyawan.
- c) Tingkat kesulitan kerja
- d) Kondisi pekerjaan.
- e) Sarana dan prasarana penunjang kerja.
- f) Leadership
- g) Sifat pekerjaan dan variasi kerja.

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja yaitu :

- a) faktor psikologi, merupakan terkait kondisi jiwa karyawan yang terdiri atas minat, ketenangan bekerja, sikap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor sosial, merupakan terkait hubungan sosial antar karyawan, pimpinan dan karyawan lainnya yang berada disekitarnya.
- c) Faktor fisik, merupakan terkait keadaan fisik lingkungan tempat bekerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaannya, aturan jam kerja, fasilitas pekerjaan dan sarana prasarananya.
- d) Faktor finansial, meliputi sistem dan jumlah gaji, insentif finansial dan insentif nonfinansial yang tersedia dan sebagainya.
- e) Kualitas Monitoring kerja. Kepuasan karyawan dapat meningkat dengan cara memperhatikan hubungan antara atasan dan bawahan agar karyawan memiliki ikatan hubungan dengan organisasi dan merasa menjadi bagian penting bagi organisasi.
- f) Aspek hubungan dengan karyawan, meliputi hubungan antara bagian manajerial dan karyawan, aspek fisik dan lingkungan kerja, aspek sosial antara karyawan, aspek eksternal dari pihak lain serta kondisi kerja (Sinambela 2018).

Kepuasan kerja memiliki berbagai bentuk menurut Colquit, LePine, Wesson (2011) mengungkapkan bahwa terdapat berbagai klasifikasi kepuasan kerja antara lain:

a) *Pay satisfaction*

Menggambarkan perasaan karyawan tentang besaran gaji yang diterima dengan membandingkan antara ekspektasi bayaran dengan yang diterima.

b) *Promotion satisfaction*

Menguraikan perasaan karyawan tentang pelaksanaan kebijakan dan promosi yang meliputi seringnya pemberian promosi, kejujuran pelaksanaannya dan sesuai kemampuannya. Tidak sama halnya dengan peningkatan gaji, beberapa karyawan tidak begitu suka apabila sering dipromosi mengingat banyaknya tanggung jawabnya dan waktu kerja yang lebih lama.

c) *Supervision satisfaction*

Menggambarkan kondisi karyawan terkait pimpinannya, meliputi pemimpin yang berkompetensi dan komunikatif. Sebagian besar karyawan berharap memiliki pimpinan dan rekan kerja yang dapat memberikan bantuan untuk sesuatu yang dihargainya. Hal tersebut disesuaikan dengan kemampuan atasan yang dapat memberikan reward pekerjaannya yang baik, memberikan bantuan pada karyawan untuk memperoleh hal-hal yang diperlukannya, dan tidak menimbulkan kebingungan. Selain

itu, karyawan berharap pada pimpinan yang berkepribadian baik dan memiliki nilai keyakinan yang sejalan.

d. Coworker satisfaction

Menggambarkan yang dirasakan karyawan terkait rekan kerja, meliputi kondisi rekan kerja yang baik, bertanggung jawab, mau memberikan bantuan, menyenangkan dan menarik. Karyawan berharap rekan kerjanya memberikan bantuan dalam melakukan pekerjaannya. Pentingnya hal tersebut mengingat sebagian besar pekerjaan yang dilakukan juga memerlukan bantuan teman kerja. Teman kerja yang baik sehingga menikmati pekerjaannya tanpa beban..

e. Satisfaction with the work itself

Menggambarkan kondisi karyawan terkait pekerjaan mereka, salah satunya jika pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan, menarik, dan dihormati serta memanfaatkan keterampilan penting dibandingkan sifat pekerjaan yang terus-menerus dilakukan secara berulang dan tidak nyaman. Hal tersebut lebih fokus pada apa yang dilakukan karyawan. Disisi lain, empat sisi sebelumnya adalah output pekerjaan (*pay and promotion*) dan orang-orang di sekitar pekerjaan (*supervisors and coworkers*).

f. Status

Status terkait dengan prestise, memiliki dominasi pada pihak lain. Kenaikan jabatan disisi lain memperlihatkan adanya perkembangan dalam pekerjaan seseorang, sedangkan sisi lain mengungkapkan bahwa akan tercapainya kepuasan karena prestasi yang dicapainya mendapatkan penghargaan dari orang lain di sekitarnya.

g. Altruism

Sifat ini dapat dilihat berdasarkan pada keinginan seseorang untuk meringankan beban rekan sekerja yang memiliki beban kerja yang tinggi.

h. Environment

Lingkungan memperlihatkan kondisi nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat mengarah pada kualitas kehidupan kerja. Namun, ada pendapat lain bahwa nilai ini dianggap sebagai nilai yang tidak wajib karena dianggap tidak sesuai dengan beberapa kerjaan yang ada.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja yang seringkali digunakan adalah *face scale* yang dikembangkan oleh Kunin. *Face scale* merupakan berbagai wajah-wajah dari beberapa ungkapan emosi yang bervariasi. Kelebihan dari *face scale* ini adalah kesimpulannya dan responden tidak diharuskan untuk menyelesaikan sebuah jenjang membaca yang tinggi untuk

menyelesaikannya. Sementara kekurangan dari *face scale* adalah tidak tersedianya informasi terkait kepuasan karyawan dengan pandangan yang berbeda dari pekerjaan mereka (Sinambela 2018).

Skala lainnya yang digunakan yaitu *Job Descriptive index* (JDI) yang dikembangkan pada akhir tahun 1960 an oleh Patricia Cain Smith dan rekannya di Universitas Cornell. Dinamakan skala JDI karena skala tersebut membuat responden menggambarkan pekerjaan mereka. Keuntungan utama dari JDI adalah banyak data yang mendukung *construct validity*-nya. Apalagi jika seorang peneliti akan memakai JDI untuk mengukur kepuasan kerja dari karyawan secara berkelompok maka mampu membandingkan skor-skor karyawan secara berkelompok dengan seorang sampel normatif yang memiliki pekerjaan yang sejenis (Sinambela 2018)

Pengukuran kepuasan kerja yang ketiga yang banyak digunakan yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Skala ini dikembangkan oleh tim peneliti yang berasal dari University Of Minnesota pada saat yang hampir sama dengan pengembangan skala JDI (Sinambela 2018).

Pandangan Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl- Bien mengungkapkan *The*

Minnesota Satisfaction Quessitionnaire (MSQ) mengukur kepuasan antara lain dengan :

- a) kondisi kerja
- b) kesepakatan untuk maju
- c) kebebasan menggunakan pertimbangannya sendiri
- d) memuji karena telah melakukan pekerjaan baik, dan
- e) perasaan atas penyelesaian.

Dua pendekatan yang paling sering dipergunakan adalah angka nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*). Yang tersusun atas sejumlah aspek kerja (Robins, 2003). Penggunaan metode ini mendalami hal-hal yang terkait pekerjaan dan menganalisis perasaan karyawan pada setiap aspeknya. Beberapa aspek yang biasanya mencakup sifat pekerjaannya, pengawasan, gaji, kesempatan berkembang dan hubungan dengan rekan kerja. Aspek-aspek tersebut diukur menggunakan skala baku dan selanjutnya ditotalkan untuk menghasilkan skor kepuasan kerja secara menyeluruh (Sinambela 2018).

Terdapat berbagai langkah untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- a) *Single global rating*. Melihat respon karyawan secara perorangan terkait tingkat kepuasan dengan melakukan

pengukuran tingginya tingkat kepuasan dan tingkat ketidakpuasan.

- b) *Summation score*. Melakukan identifikasi terhadap aspek-aspek kunci terkait pekerjaan yang dilakukan dan menganalisis perasaan karyawan pada setiap aspeknya. Aspek ini kemudian disusun peringkatnya sesuai skala yang ditetapkan dan dijumlahkan untuk membuat skor keseluruhannya.
- c) *Summing up*. Menganalisis berbagai faktor kerja dengan melakukan evaluasi agar hasilnya lebih terpercaya dibanding kepuasan kerja.

Menurut Greenberg dan Barron (2003) dilakukan berbagai cara untuk pengukuran kepuasan kerja, antara lain:

- a) *Rating scale* dan kuesioner yang menggunakan pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja yang memiliki *rating scales* khusus untuk kepuasan kerja.
- b) *Critical incidents*. Mendeskripsikan tema yang menjadi dasar munculnya kepuasan kerja.
- c) *Interviews*. Mengukur kepuasan kerja yang dilakukan dengan wawancara (Sinambela 2018).

Selain menggunakan pengukuran kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan diatas, pengukuran juga sering dilakukan dengan menggunakan metode survei. Terdapat dua

jenis survei kepuasan kerja yang dapat digunakan, yakni survei objektif dan survei deskriptif. Survei objektif menyediakan pertanyaan yang telah dilengkapi dengan jawaban yang sifatnya opsional sehingga pegawai sebagai responden tinggal memilih salah satu jawaban saja yang dianggap paling mewakili perasaan mereka. Dalam pengukuran model seperti ini biasanya disebut instrument tertutup. Sementara survei deskriptif adalah survei yang menyajikan mengenai berbagai topik, tetapi memberikan keleluasaan bagi pegawai, dimana pegawai diberikan kesempatan memberikan jawabannya sendiri, dalam pengukuran model ini biasanya disebut instrumen terbuka (Sinambela 2018).

Dasar pengukuran kepuasan kerja secara mutlak belum tersedia karena setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda. Kepuasan diukur berdasarkan indikator seperti kedisiplinan, moral kerja dan retensi yang secara langsung berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan 2016).

B. Tinjauan Umum Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Komitmen Organisasi merupakan sesuatu yang lahir dalam diri setiap individu yang memiliki peranan sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Apabila komitmen yang dimiliki oleh individu dalam bekerja tinggi maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan itu akan semakin

baik. Menurut Meyer dan Allen (1991) menguraikan pengertian komitmen dalam organisasi sebagai suatu bentuk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan kepesertaan organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh pada keputusan individu untuk meneruskan keikutsertaannya dalam organisasi. Sedangkan komitmen Organisasi sering didefinisikan sebagai berikut, menurut (Luthans, 2006).

- a) Kemauan besar untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b) Keinginan untuk berupaya sesuai keinginan organisasi
- c) Keyakinan tertentu dan kemampuan menerima nilai dan tujuan organisasi

Jadi, komitmen organisasi adalah perilaku yang mencerminkan kesetiaan karyawan suatu organisasi dan keberlanjutannya dalam organisasi yang diekspresikan melalui upayanya dalam mencapai tujuan organisasi untuk keberhasilan dan kemajuannya. Menurut (Mowday, et al, 1982) komitmen organisasi diartikan sebagai perasaan yakin yang kuat dalam tujuan organisasi, dan nilai-nilai, kesediaan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya pendapat lain dari (Robbins dan Judge, 2008) mengartikan komitmen sebagai sebuah kondisi ketika pekerja berpihak pada organisasi dalam mencapai tujuan dan keinginannya bertahan pada organisasinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen merupakan sikap yang mampu menerapkan keterlibatan karyawan kepada organisasi yang

diketahui dengan tingkat kerja yang tinggi dan berdasarkan pada nilai-nilai yang dianut organisasi serta tidak mudah melepaskan pekerjaannya.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan wujud loyalitas seorang individu terhadap organisasi dimana akan selalu memposisikan diri dalam keberlangsungan aktivitas organisasi sehingga hal itu perlu diperhatikan komponen yang terdapat pada komitmen organisasi. Sifat multidimensional yang dimiliki komitmen organisasi mendukung perkembangan komponen komitmen organisasi yang diajukan Meyer dan Allen (1991), sebagai berikut:

- a) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang terjadi karena kondisi tidak untung terkait dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini memungkinkan karena kehilangan kesempatan berkembang dan manfaatnya.
- c) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan setiap individu. Menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim

organisasi yang hangat dan mendukung, anggota tim yang dapat berkerjasama dengan baik dan saling membantu.

3. Acuan Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dessler (2017) menguraikan beberapa poin pernyataan sebagai pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin dapat membantu dalam memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

- a) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Hal ini dilakukan dengan menetapkan aturan baku, memilih pemimpin yang sesuai dengan kualifikasi dan meningkatkan komunikasi.
- b) Menguraikan dan melakukan koordinasi pencapaian misi. Hal ini dilakukan dengan menguraikan misi dan ideologi, melakukan rekrutmen sesuai dengan nilai yang dianut, pelaksanaan orientasi pengendalian stres dan pelatihan, serta membentuk tradisi.
- c) Melaksanakan organisasi secara adil. Mempunyai tahapan untuk menyampaikan keluhan atau masukan yang tepat dan berkelanjutan serta menerapkan komunikasi yang baik.
- d) Menciptakan rasa persatuan, dilakukan dengan menciptakan kesatuan yang berdasar pada nilai organisasi, rasa adil, kerja sama, suportif, dan kebersamaan.
- e) Dukungan untuk pengembangan karyawan, dilakukan dengan melaksanakan pekerjaan yang bervariasi, menantang,

memberdayakan dan aktivitas yang mendukung perkembangan karyawan, serta memberi rasa aman pada karyawan.

Dari uraian pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa berbagai permasalahan mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan memperbaiki sistem manajemen komitmen organisasi adalah komitmen yang berdasarkan pada nilai kemanusiaan, menjelaskan dan melakukan komunikasi dengan baik terkait misi dan keadilan dalam organisasi guna membangun rasa kebersamaan dan berkembangnya karyawan dan organisasi.

4. Dimensi Komitmen Organisasi

Permasalahan mengenai komitmen yang ada di organisasi atau perusahaan dapat diatasi dengan terlebih dulu memperhatikan dimensi-dimensi yang ada pada komitmen Organisasi. Hal ini diuraikan oleh beberapa pendapat para ahli sebagai berikut. Allen & Meyer (1990), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen Organisasi, yaitu.

- a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

- c) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Menurut Mowday et al. (1982) mengemukakan dimensi komitmen Organisasi, yaitu.

- a) Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b) Kesiapan untuk bekerja keras
- c) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Menurut McMurray et al. (2004) menyatakan bahwa komitmen Organisasi itu berpengaruh terhadap beberapa hal, yaitu.

- a) Komitmen paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja
- b) Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi

C. Tinjauan Umum *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi berbentuk berhenti melakukan pekerjaannya atau berpindah ke organisasi lainnya karena tidak mendapatkan kenyamanan dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain. Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) menguraikan pengertian *intention to leave* adalah niat seorang pekerja untuk keluar dari organisasi baik disengaja ataupun secara sadar untuk meninggalkan tempatnya bekerja. Hal tersebut dapat diartikan juga sebagai niat karyawan untuk keluar dan berpindah dari organisasi dalam bentuk mengundurkan diri ataupun diberhentikan (Putri

dan Suana, 2016). Andini (2006) menguraikan bahwa munculnya keinginan untuk berpidah dari organisasi tempatnya bekerja dan keluar dari organisasi tersebut yang terkait dengan kepuasannya pada pekerjaan yang (Polii, 2015).

Pendapat Susiani (2014) menguraikan bahwa tingkat *turnover intention* akan berlanjut pada bahasan terkait keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Susiani (2014) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu rasa emosional yang muncul dari seorang karyawan berupa niat untuk meninggalkan organisasinya sesuai keinginannya sendiri. Shaw et.al (1998) dalam Bramantara dan Kartika (2014) menguraikan bahwa *turnover intention* dibagi menjadi dua yaitu *voluntary turnover* atau quit merupakan keluarnya seorang karyawan dari organisasi secara sukarela sedangkan *involuntary turnover* atau pemecatan yaitu berhentinya hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi karena adanya pemecatan.

Berdasarkan gagasan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dikarenakan perasaan tidak nyaman dalam suatu organisasi dan berniat untuk bekerja ditempat yang lebih baik.

D. Tinjauan umum Perawat

a. Definisi Perawat

Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, "Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di

dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Ketika melaksanakan Praktik Keperawatan, adapun tugas perawat, yaitu:

- 1) Pemberi asuhan keperawatan
- 2) Penyuluh dan konselor bagi pasien
- 3) Pengelola layanan keperawatan
- 4) Peneliti keperawatan
- 5) Pelaksana tugas yang didasarkan pada pelimpahan wewenang
- 6) pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

b. Peran & Fungsi Perawat

Adapun peran dan fungsi perawat sebagai berikut :

- 1) Perencanaan keperawatan untuk masing-masing pasien
- 2) Pemberian perawatan langsung
- 3) Identifikasi saat yang cocok guna melakukan pelayanan keperawatan bagi pasien oleh pekerja yang tidak mempunyai kemampuan perawatan profesional.
- 4) Menyiapkan dan memberikan support bagi pekerja yang tidak mempunyai kemampuan keperawatan profesional untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh perawat profesional.
- 5) Pengelolaan manajerial dan terpadu pada ketenagaan, kelengkapan dan pelayanan secara efektif dan efisien yang dikontrol oleh perawat profesional.

- 6) Penyusunan standar, audit keperawatan dan audit klinik (Syah Putra 2016).

E. Tinjauan Umum Rumah Sakit

1) Pengertian Rumah Sakit

Menurut Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit bahwa “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat”.

2) Tugas dan fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit memiliki tugas menyediakan layanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugasnya, rumah Sakit mempunyai fungsi :

- a) menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna dengan memberikan pelayanan secara lengkap pada tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan pelayanan medis.
- c) kemampuan memberikan pelayanan pada pasien; dan
- d) Terselenggaranya penelitian dan pengembangan serta penerapan teknologi dibidang kesehatan guna peningkatan pelayanan kesehatan yang mengikuti etika dan aturan pengembangan ilmu kesehatan.

3) Jenis Rumah Sakit

a) Berdasarkan jenis pelayanan

Berdasarkan jenis pelayanan yang disediakan, rumah sakit digolongkan menjadi rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum menyediakan pelayanan pada seluruh bidang dan jenis penyakit. Sedangkan Rumah Sakit Khusus menyediakan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

b) Berdasarkan pengelolanya

Berdasarkan pengelolannya Rumah Sakit terbagi menjadi Rumah Sakit publik dan Rumah Sakit privat. Rumah sakit publik pengelolaannya dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan badan hukum yang bersifat nirlaba. Rumah sakit publik pengelolaannya dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah dengan menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Rumah sakit publik tidak dapat diubah menjadi rumah sakit privat.

4) Klasifikasi Rumah Sakit

Untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara berjenjang dan pelaksanaan rujukan, rumah sakit digolongkan berdasar pada fasilitas dan ketersediaan pelayanannya. Penggolongan rumah sakit umum ini

terdiri atas kelas A, kelas B, kelas C dan kelas D. Untuk rumah sakit khusus digolongkan menjadi rumah sakit khusus kelas A, kelas B, dan kelas C (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, 2009).

F. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Panagiotis Trivellas, Vassilis Gerogiannis, Sofia Svarna (2013)	<i>Exploring workplace implications of emotional intelligence (WLEIS) in hospitals: Job satisfaction and turnover intentions</i>	Untuk menelusuri dampak dari Emotional Intelligence (EI) pada tempat kerja dengan Kepuasan kerja dan <i>turnover</i>	Variabel Independen: Emotional Intellegency Variabel Dependen: Kepuasan Kerja dan <i>Turnover intention</i>	Melakukan survey lapangan pada 5 organisasi pelayanan kesehatan di Greece, menggunakan 145 kuesioner valid.	Dari 4 dimensi dalam emotional intelligence (EI), hanya <i>self emotional appraisal</i> (SEA) dan use of emotion yang berdampak positif pada kepuasan karyawan dengan pengembangan anggota, namun berpengaruh negative terhadap <i>turnover</i> .

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
2.	Charles H. Schwepker Jr. (2001)	<i>Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce</i>	Membahas hubungan iklim etika dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat untuk pindah pada tenaga penjualan.	Variabel Independen: Ethical Climate Variabel Dependen: Job Satisfaction, Organizational commitment dan <i>turnover intention</i>	Cross-sectional antara penjual bisnis-bisnis pada 26 perusahaan di United States dengan total 152 kuesioner yang berhasil dikumpulkan.	Persepsi tenaga penjual terhadap etika iklim berkaitan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi mereka.

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3.	Leodoro J. Labrague, Denise M. McEnroe-Petitte, Konstantinos Tsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet, Donna S. Gloe (2018)	Organizational Commitment and turnover intention among rural nurses in the Phillipines: Implications for nursing management	Menelusuri sejauhmana komitmen perawat dan niat berpindah pada fasilitas kesehatan di Filipina.	Variabel Independen: Factor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Penelitian Cross-sectional dengan menggunakan 166 perawat pada 9 rumah sakit pedesaan di Filipina Tengah. Pengumpulan data menggunakan dua instrument standar yaitu kuesioner komitmen	Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan keinginan untuk pindah pada organisasi.

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
					organisasi dan 6 item skala inventarisasi keinginan untuk pindah.	
4	Guldal Guleryuz, Semra Guney, Eren Miski Aydın, Oznur Asan (2008)	<i>The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A</i>	Makalah ini meneliti hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat dan efek mediasi kepuasan kerja antara kecerdasan emosional dan	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Emosional intellignensi dan komitmen organisasi.	Menggunakan kuesioner yang terdiri dari kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan bagian komitmen organisasi untuk menyelidiki hubungan	Kecerdasan emosional secara signifikan dan positif terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga signifikan. Kepuasan kerja ditemukan terkait dengan “ regulasi emosi

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		<i>questionnaire survey</i>	komitmen organisasi.		antara variabel-variabel ini. Beberapa pertanyaan sosio-demografis dasar dimasukkan.	dan “ penggunaan emosi (UOE) dan “ penggunaan emosi (UOE). ‘App Penilaian emosional orang lain’ tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja atau komitmen organisasi dan “ penilaian emosi diri (SEA) ’ditemukan sebagai penekan
5.	Esra Alniacik, Umit Alniacik, Serhat Erat,	<i>Does person-organization fit moderate the effects of affective</i>	Penelitian ini menguji pengaruh moderasi dari tingkat kesesuaian organisasi pada	Variabel Independen: Komitmen Afektif dan	Hipotesis penelitian diuji dengan data dari sampel 200 karyawan	tingkat kesesuaian organisasi orang secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Kultigin Akcin (2013)	<i>commitment and job satisfaction on turnover intentions?</i>	hubungan antara komitmen organisasi afektif, kepuasan kerja dan niat berpindah.	kepuasan kerja Variabel Dependen: <i>Turnover intention</i>	yang bekerja di lembaga pendidikan tinggi di Turki.	pindah. Namun, tidak ada efek yang diamati pada hubungan antara komitmen organisasi afektif dan niat pindah.
6.	Na Li, Lichuan Zhang, Guangqing Xiao, Jie Chen, Qian Lu (2019)	<i>The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses</i>	Untuk menggambarkan WPV, kepuasan kerja dan keinginan berpindah perawat darurat dan memperjelas hubungan di antara mereka.	Variabel independent: Workplace violence (WPV) Variabel Dependen: Kepuasan kerja dan	Studi <i>cross-sectional</i>	Di antara mereka, 89,9% pernah mengalami WPV pada tahun sebelumnya. WPV memiliki dampak jangka pendek dan jangka panjang pada lebih dari 80% dari mereka. Skor kepuasan kerja dan intensi kepindahan adalah 2,48

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				<i>turnover intention</i>		± 0,49, 2,75 ± 0,58 masing-masing. WPV memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap intensi kepindahan ($\beta = 0,105$) dan kepuasan kerja ($\beta = -0,161$). Kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan pada intensi kepindahan ($\beta = -0,604$) dan memediasi hubungan antara WPV dan intensi kepindahan.
7.	Vesile Erdogan, Aytolan	<i>Healthcare professionals' exposure to</i>	Untuk menentukan paparan profesional	Variabel independent:	Penelitian ini melibatkan 897 responden	Perawat dibandingkan dengan dokter lebih sering terpapar mobbing

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Yildirim (2017)	<i>mobbing behavior and relation of mobbing with job satisfaction and organizational Commitment</i>	kesehatan terhadap perilaku mobbing dan hubungan mobbing dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	Perilaku mendesak Variabel Dependen: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	pekerja kesehatan. Informasi demografis dan pekerjaan diperoleh melalui kuesioner terstruktur oleh penulis. Skala Mobbing Behaviors, Minnesota Satisfaction Questionnaire, dan Skala Komitmen	dan individu dengan pengalaman kerja > 10 tahun lebih terpapar mobbing. Paparan mobbing berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja eksternal dan umum. Serangan terhadap kepribadian dan sub-dimensi perilaku negatif langsung berkorelasi negatif dengan kepuasan internal. Isolasi, serangan terhadap kepribadian, dan sub-dimensi perilaku negatif

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
					Organisasi juga diberikan.	langsung berkorelasi positif dengan komitmen normatif. Tingkat paparan mobbing cukup tinggi di kalangan profesional kesehatan. Meskipun kepuasan kerja lebih rendah di antara para korban mobbing, komitmen organisasi tidak banyak dipengaruhi.
8.	Annette Biegger, Sabina De Geest, Maria Schubert,	<i>The'magnetic Forces' of Swiss acute Care Hospitals: A</i>	1. Untuk menggambarkan kepuasan kerja dan niat perawat untuk		Analisis data sekunder hasil survey perawat dari The Swiss Arm of Nurse	Secara keseluruhan perawat sangat puas dengan pekerjaan mereka dan dengan independensi di

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Dietmar Ausserhofer.	<i>Secondary data Analysis on Nurses Job Satisfaction and their intention to leave their current job (2016)</i>	meninggalkan atasan mereka saat ini 2. Untuk mengeksplorasi hubungan antara Sembilan aspek kepuasan kerja (faktor motivator dan kebersihan) dan niat perawat untuk meninggalkan atasan mereka saat ini.		Forecasting di tempat kerja tetapi Eropa kurang puas dengan (2009/2010). Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja perawat dan niat untuk meninggalkan atasan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi logistic.	tempat kerja tetapi kurang puas dengan kemungkinan 'cuti belajar' sebanyak 27,4% yang dimaksudkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Dan variabel peluang untuk maju menjadi faktor paling relevan yang menjelaskan niat perawat untuk meninggalkan atasannya.

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
9.	Hong Lu, Yang Zhao, Alison While (2019)	<i>Job satisfaction among hospital nurses: A literature review.</i>	Untuk mengidentifikasi pengetahuan yang lebih komprehensif dan luas tentang kepuasan kerja perawat umum berkualifikasi yang bekerja di rumah sakit perawatan akut dan faktor-faktor terkait yang memanfaatkan literatur empiris yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir.	Variabel independen: Kepuasan kerja Variabel Dependen: Kualitas pelayanan kesehatan	Studi literatur sebanyak 59 literatur	Kepuasan kerja perawat rumah sakit terkait erat dengan lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, komitmen profesional, stres kerja, kepuasan pasien, rasio pasien-perawat, modal sosial, praktik berbasis bukti dan latar belakang etnis. Berbagai jalur mediasi atau moderasi telah diidentifikasi dengan kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh berbagai faktor.

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
10.	Yujin Choi & Il Hwan Chung (2017)	<i>Effects of Public Service Motivation on Turnover and Job Satisfaction in the U.S. Teacher Labor Market</i>	Penelitian ini menyelidiki apakah nilai-nilai kerja altruistik, seperti keinginan altruistik yang kuat dan preferensi untuk memperbaiki ketidaksetaraan sosial, mempengaruhi kepuasan kerja dan pergantian guru.	Variabel Independen: Public Service Motivation Variabel Dependen: Turnover dan Kepuasan Kerja	Studi literatur dan mewawancarai guru di sekolah negeri dan swasta	Pentingnya pekerjaan terletak dalam memahami dan mengevaluasi faktor-faktor penentu PSM. karyawan yang lebih mementingkan membantu orang lain lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan karyawan yang lebih mementingkan memperbaiki ketidaksetaraan sosial lebih kecil kemungkinannya untuk

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
10	Sara De Gieter, Joeri Hofmans, Roland Pepermans (2011)	<i>Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis</i>	Untuk menguji perbedaan individu dalam hubungan antara dua masa yang pindah yang penting - kepuasan kerja dan komitmen organisasi - dan niat pindah perawat.	Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: <i>Turnover intention</i>	Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif, yang dianalisis melalui regresi linier berganda standar, model regresi campuran dan uji-t.	meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam sampel total perawat rumah sakit, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan memprediksi niat pergantian perawat. Namun, analisis perbedaan individu berikutnya mengungkapkan adanya dua subkelompok perawat. Dalam kelompok yang berfokus pada kepuasan, hanya

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
						kepuasan kerja yang ditemukan untuk memprediksi niat pergantian perawat, sedangkan pada kelompok yang berfokus pada kepuasan dan komitmen, baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi terkait dengan niat <i>turnover</i> . Selain itu, perawat dalam kelompok yang terakhir menunjukkan niat <i>turnover</i> yang lebih kuat, secara signifikan lebih

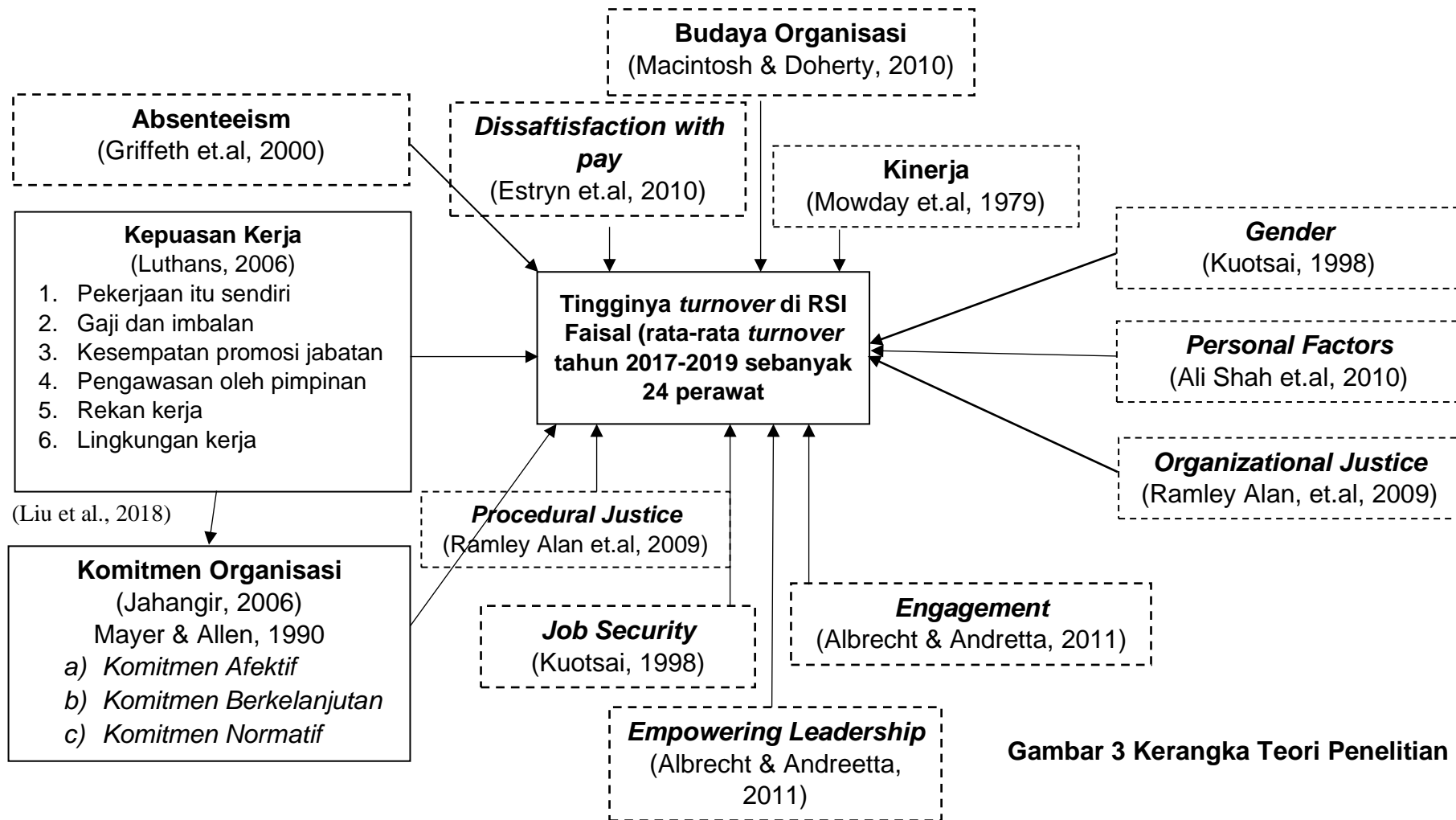
No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
						muda dan memiliki masa kerja lebih sedikit dan masa kerja organisasi dibandingkan perawat dalam kelompok fokus kepuasan.

G. Mapping Teori

Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Turnover intention</i>
<p><u>Luthans (2006)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan kerja 6. Lingkungan kerja <p><u>Spector (1997)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervise 4. Tunjangan Tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur Kerja 7. Rekan Kerja 8. Jenis Pekerjaan 9. Komunikasi 	<p><u>Meyer dan Allen (1991)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> <p><u>Mowday et al. (1982)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi 2. Kesiapan untuk bekerja keras 3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi <p><u>McMurray et al. (2004)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja 2. Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi 	<p>Shah, Fakhr, Ahmad, & Zaman (2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Push Factors (Controlled)</i> 2. <i>Pull Factors (Uncontrolled)</i> 3. <i>Personal Factors</i> <p>Radzi, Ramley, Salehuddin, & Othman (2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Justice</i> 2. <i>Procedural Justice</i> 3. <i>Distributive Justice</i> <p><u>Kuotsai (1998)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gender (Female)</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Job Security</i>

Gambar 2 Mapping Teori Penelitian

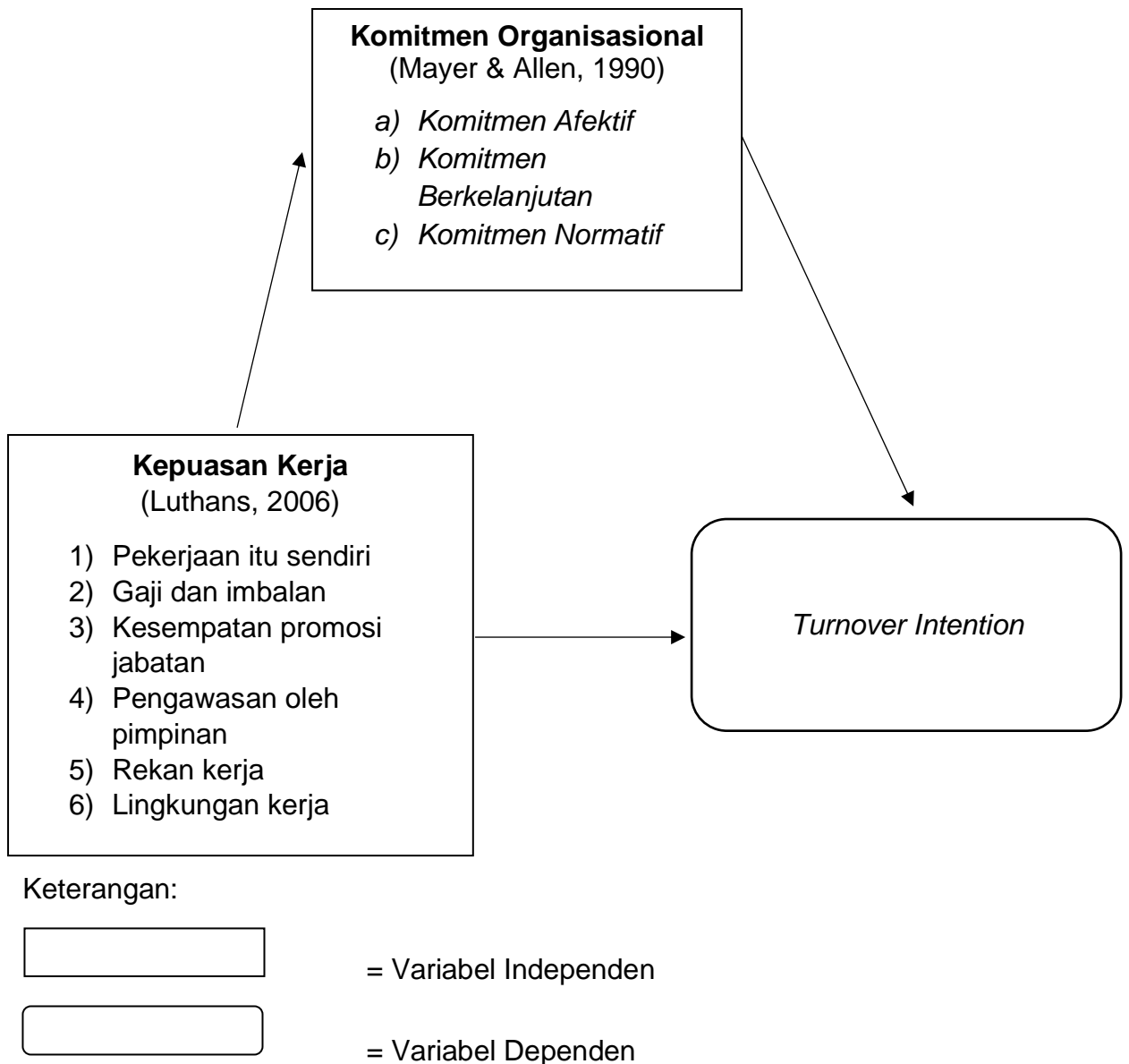
H. Kerangka Teori Penelitian



Gambar 3 Kerangka Teori Penelitian

I. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori, maka kerangka konsep yang di gunakan oleh peneliti adalah teori Luthans (2006) dan Jahangir (2006) sebagai berikut:



Gambar 4 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konsep penelitian diatas, terdapat dua variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun semua arah menuju ke satu arah dan variabel independen mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung, maka model analisis yang tepat adalah analisis jalur (*path analysis*). analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian:

- 1) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat secara keseluruhan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 2) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada pekerjaan itu sendiri, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

- 3) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada gaji dan imbalan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 4) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada kesempatan promosi jabatan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 5) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada pengawasan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 6) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada rekan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 7) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 8) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat secara keseluruhan, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 9) Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada pekerjaan itu sendiri, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

- 10)Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada gaji dan imbalan, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 11)Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada kesempatan promosi jabatan, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 12)Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pengawasan oleh pimpinan, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 13)Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada rekan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 14)Semakin tinggi kepuasan kerja perawat pada lingkungan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 15)Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.
- 16)Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung pada *turnover intention* melalui komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

2. Hipotesis Statistik

a) Hipotesis Null

- 1) Tidak ada hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan pada perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 2) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 3) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 4) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 5) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 6) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 7) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.

- 8) Tidak ada hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. jika nilai $p > 0,05$.
- 9) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 10) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 11) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 12) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 13) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.
- 14) Tidak ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.

15) Tidak ada hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$

16) Tidak ada pengaruh secara Bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p > 0,05$.

b) Hipotesis Alternatif

1) Ada hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan pada perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

2) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

3) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

4) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

5) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

- 6) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 7) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 8) Ada hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 9) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 10) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 11) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 12) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

- 13) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 14) Ada hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.
- 15) Ada hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$
- 16) Ada pengaruh secara Bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar jika nilai $p < 0,05$.

K. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 2 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Kepuasan Kerja				
1.	<p>Luthans (2006) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dibagi menjadi enam, sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan kerja 6. Lingkungan kerja 	<p>Kepuasan kerja adalah persepsi perawat tentang umpan balik dari pekerjaannya sendiri, gaji dan imbalan yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dalam bekerja, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif, dan efek lingkungan kerja.</p>	<p>Kuesioner sebanyak 30 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $30 \times 5 = 150$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $30 \times 1 = 30$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $150 - 30 = 120$ d. Interval = skor antara / kategori = $120 / 2 = 60$ 	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektif tentang kepuasan kerja yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 90 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 90

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			e. Skor standar = $150 - 60 = 90$	
2.	Pekerjaan itu sendiri	kondisi karyawan terkait pekerjaan mereka, salah satunya jika pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan, menarik, dan dihormati serta memanfaatkan keterampilan penting dibandingkan sifat pekerjaan yang terus-menerus dilakukan secara berulang dan tidak nyaman.	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ Skor standar = $25 - 10 = 15$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
3.	Gaji dan imbalan	Menggambarkan perasaan karyawan tentang besaran gaji yang diterima dengan membandingkan antara ekspektasi bayaran dengan yang diterima.	<p>Kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $6 \times 5 = 30$ Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $6 \times 1 = 6$ Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $30 - 6 = 24$ Interval = skor antara / kategori = $24 / 2 = 12$ Skor standar = $30 - 12 = 18$ 	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Puas : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 18 Kurang Puas : Jika skor total jawaban dari responden < 18

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
4.	Kesempatan Promosi Jabatan	Menguraikan perasaan karyawan tentang pelaksanaan kebijakan dan promosi yang meliputi seringnya pemberian promosi, kejujuran pelaksanaannya dan sesuai kemampuannya.	<p>Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert:</p> <p>a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $4 \times 5 = 20$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $4 \times 1 = 4$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $20 - 4 = 16$ d. Interval = skor antara / kategori = $16 / 2 = 8$ Skor standar = $20 - 8 = 12$</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 12 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 12</p>
5.	Pengawasan oleh Pimpinan	Menggambarkan kondisi karyawan terkait pimpinannya, meliputi	Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban:	Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		<p>pemimpin yang berkompetensi dan komunikatif.</p>	<p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <p>Menggunakan skala likert: a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ Skor standar = $25 - 10 = 15$</p>	<p>objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15</p>
6.	Rekan kerja	<p>Menggambarkan yang dirasakan karyawan terkait rekan kerja, meliputi kondisi rekan kerja yang baik, bertanggung jawab, mau memberikan bantuan,</p>	<p>Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju</p>	<p>Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu :</p> <p>a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari</p>

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		menyenangkan dan menarik.	S : Setuju SS : Sangat Setuju Menggunakan skala likert: a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ Skor standar = $25 - 10 = 15$	responden ≥ 15 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15
7.	Lingkungan Kerja	Memperlihatkan kondisi nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat mengarah pada kualitas kehidupan kerja.	Kuesioner sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju	Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu : a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 15 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 15

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			Menggunakan skala likert: a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $5 \times 5 = 25$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $5 \times 1 = 5$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $25 - 5 = 20$ d. Interval = skor antara / kategori = $20 / 2 = 10$ Skor standar = $25 - 10 = 15$	
Komitmen Organisasional				
Allen & Meyer (1991), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu. 1. Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>) 2. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) 3. Komitmen	Komitmen organisasional adalah persepsi perawat tentang keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan kerugian	Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju Menggunakan skala likert: a. Skor tertinggi = jumlah	Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektifnya yaitu : a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 60 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 60	

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
	Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)	yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Indikatornya meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan.	<p>pernyataan x bobot tertinggi = $20 \times 5 = 100$</p> <p>b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $20 \times 1 = 20$</p> <p>c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $100 - 20 = 80$</p> <p>d. Interval = skor antara / kategori = $80 / 2 = 40$</p> <p>e. Skor standar = $100 - 40 = 60$</p>	
<i>Turnover Intention</i>				
Keinginan responden untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan di tempat lain. (Mobley, 1986).	Persepsi responden mengenai keinginannya untuk pindah atau meninggalkan rumah sakit dan mencari pekerjaan lain.	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju Menggunakan skala likert: a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot	Berdasarkan perhitungan di atas maka kriteria objektif tentang turnover intention yaitu : a. Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 12 b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 12	

No.	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			tertinggi = $4 \times 5 = 20$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = 4×1 = 4 c. Skor antara= skor tertinggi - skor terendah = $20 - 4 = 16$ d. Interval= skor antara / kategori= $16 / 2 = 8$ Skor standar = $20 - 8 = 12$	