

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**

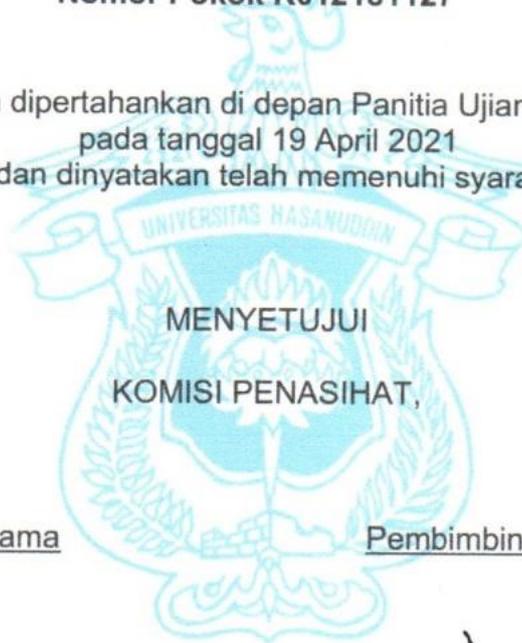
TESIS

**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



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

Ketua Program Studi
Magister Kesehatan Masyarakat



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



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 berpindahannya

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

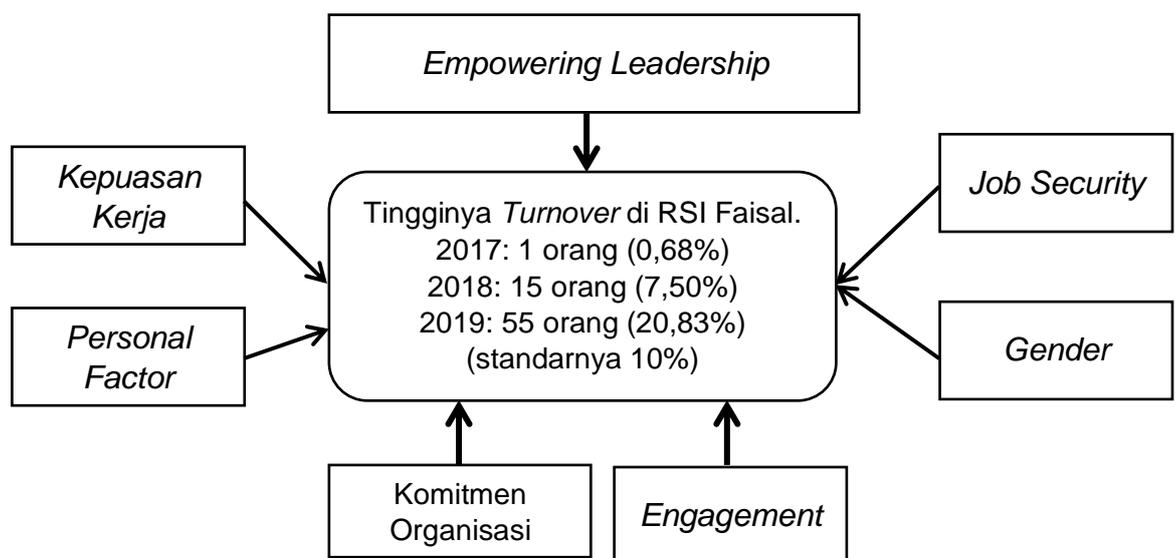
organisasi menyebabkan lebih banyak biaya potensial yang harus dikeluarkan oleh organisasi. Biaya ini mencakup anggaran diklat yang telah direncanakan karyawan dan anggaran perekrutan dan pelatihan ulang (Zhang, 2016).

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 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 berkualitas 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

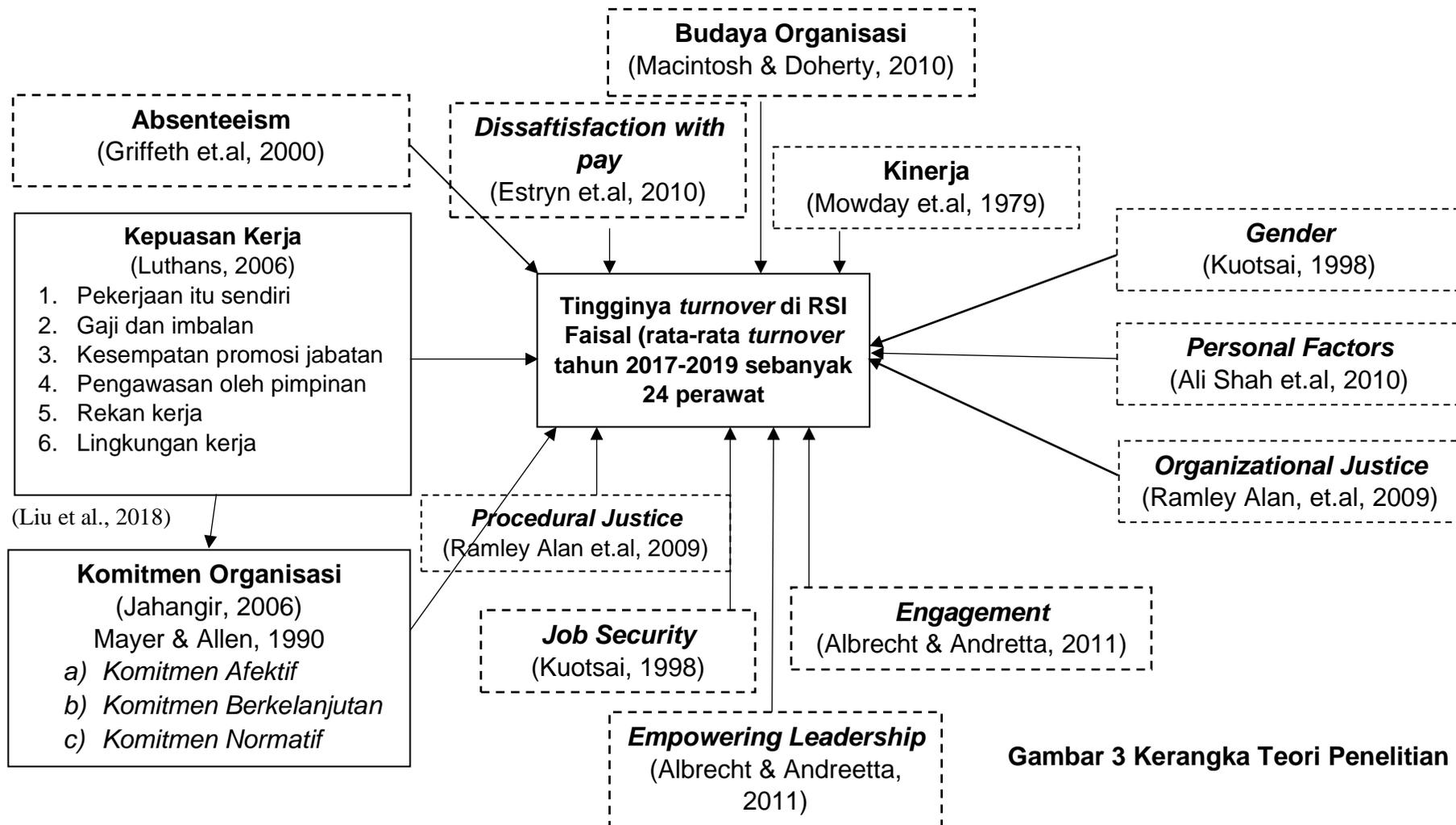
No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
						muda dan memiliki masa kerja lebih sedikit dan masa kerja organisasi dibandingkan perawat dalam kelompok fokus kepuasan.

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

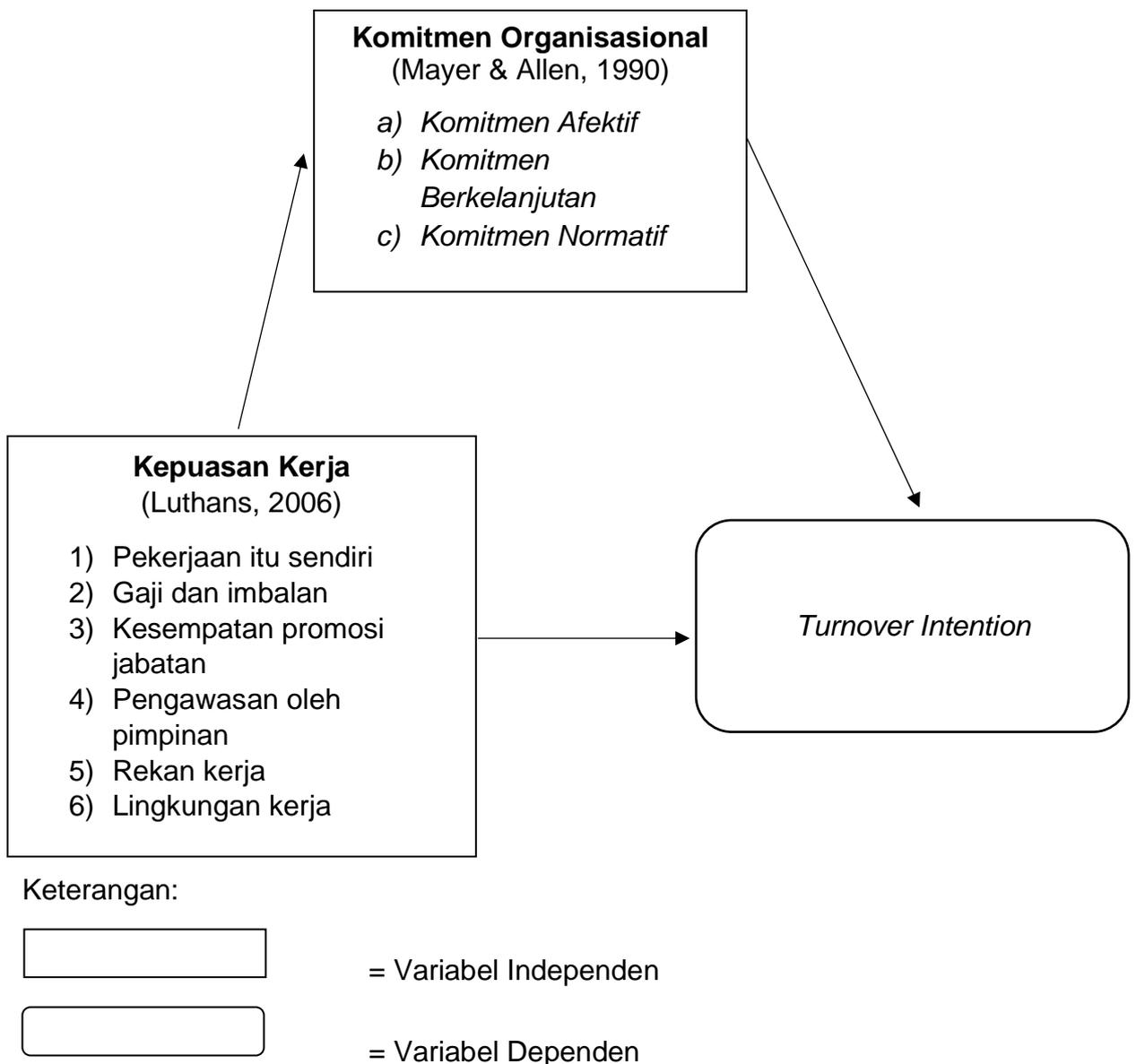
H. Kerangka Teori Penelitian



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 kebanggan karyawan.	pernyataan x bobot tertinggi = $20 \times 5 = 100$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $20 \times 1 = 20$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $100 - 20 = 80$ d. Interval = skor antara / kategori = $80 / 2 = 40$ e. Skor standar = $100 - 40 = 60$	
<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 = $20 - 8 = 12$	

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *Cross sectional study* yaitu suatu desain atau rancangan yang mengkaji dinamika korelasi/asosiasi antara Komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen pada saat yang bersamaan (*point of time approach*).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bagian pelayanan pasien Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar. Waktu pelaksanaannya yaitu pada bulan Oktober-Desember 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Islam Faisal Makassar. Jumlah keseluruhan populasi adalah jumlah seluruh perawat pada tahun

2020. Berikut merupakan rincian jumlah populasi perawat di RS Islam Faisal Makassar.

Tabel 3
Distribusi Populasi cakupan Penelitian di RSI Faisal Makassar Tahun 2020

No.	Ruang Perawatan	Jumlah Perawat
1.	IGD	20
2.	IGD Obygn	6
3.	Perawatan 1	9
4.	Perawatan 2	13
5.	Perawatan 3	12
6.	Asy-Syifa	13
7.	ICU	15
8.	Perinatologi	5
9.	OK	14
10.	HCU	9
11.	Poliklinik	7
12.	HD	4
13.	Perawatan 7 (Covid)	12
Total		139

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan tabel diatas, diketahui persebaran total populasi penelitian di RSI Faisal Makassar tahun 2020 yaitu sebanyak 139 perawat.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang menjadi khas populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel adalah bagian dari populasi yang tersedia dengan pengambilan yang memakai metode tertentu berdasarkan

pertimbangan yang berlaku. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perawat yang sedang bertugas di RS Faisal Makassar dengan dasar kriteria inklusi antara lain:

1) Kriteria Inklusi

- a) Tenaga Perawat pelaksana yang bertugas di RS Islam Faisal makassar
- b) Pegawai tetap dan pegawai kontrak di RS Islam Faisal Makassar
- c) Perawat bersedia mengisi kuesioner secara sukarela tanpa ada unsur paksaan dari pihak mana pun;

2) Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah menghilangkan/ mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab (Nursalam 2016).

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :

- a) Tenaga perawat percobaan di RS Islam Faisal Makassar .
- b) Sedang cuti dan mengikuti pelatihan

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan sistem *total sampling* yaitu menggunakan seluruh populasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Namun, karena penelitian ini dilakukan pada masa pandemi sehingga yang tersedia dan dapat diakses hanya beberapa ruangan tertentu, sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi Sampel Penelitian di RSI Faisal Makassar
Tahun 2020

No.	Ruang Perawatan	Jumlah Perawat
1.	IGD	20
2.	IGD Obgyn	6
3.	Perawatan 1	9
4.	Perawatan 2	13
5.	Perawatan 3	12
6.	Asy-Syifa	13
7.	ICU	15
8.	Perinatologi	5
9.	OK	14
10.	HCU	9
11.	Poliklinik	7
12.	HD	4
Total		127

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan tabel diatas, diketahui persebaran total sampel penelitian di RSI Faisal Makassar tahun 2020 yaitu sebanyak 127 perawat.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti pada sumber aslinya dengan menggunakan instrument penelitian seperti kuesioner (Buraerah, 2013). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner Komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Adapun kuesioner kepuasan kerja terdiri dari 6 variabel dengan 30 pernyataan dan komitmen organisasi terdiri dari 3 variabel dengan 20 pernyataan dengan skor terendah adalah 1 dan

skor tertinggi adalah 5 dan variabel *turnover intention* terdiri dari 4 pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini diambil dari data-data RS Islam Faisal Makassar berupa profil rumah sakit, data *turnover* karyawan, dan data kehadiran karyawan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Persyaratan yang ditetapkan bagi sebuah kuesioner adalah harus valid dan reliabel. Kuesioner dapat dianggap valid apabila pertanyaannya dapat menggambarkan hal yang diukur kuesioner tersebut dengan cara mengukur hubungan antar skor tiap variabel dengan total skornya. Pertanyaan dianggap reliabel apabila jawaban responden memiliki konsistensi dan stabilitas setiap saat. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan dan kepercayaan instrumen penelitian, akan dilakukan uji coba kepada 30 responden perawat.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan

program SPSS pada tabel *item-total statistik* di kolom *corrected item-total correlation*.

Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel. Kuesioner yang dinyatakan valid berarti kuesioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (*r* hitung) > *r* tabel/*r* kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004).

Untuk penelitian ini, nilai *df* dihitung sebagai berikut (*df*= *n* - 2) atau 30-2=28, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,1 maka didapat *r* tabel sebesar 0,3061. Jika *r* hitung > dari *r* tabel maka kuesioner dikatakan valid. Indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Validitas Item Pertanyaan Kuesioner Penelitian

No.	Variabel/Dimensi Penelitian	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1.	Pekerjaan itu sendiri	5	5	Valid
2.	Gaji dan imbalan	6	6	Valid
3.	Kesempatan promosi jabatan	4	4	Valid
4.	Pengawasan oleh pimpinan	5	5	Valid
5.	Rekan Kerja	5	5	Valid
6.	Lingkungan Kerja	5	5	Valid
7.	Komitmen Organisasi	20	20	Valid
8.	<i>Turnover Intention</i>	4	4	Valid

Sumber: Data Primer. 2020

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,60$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik. (Santoso, 2001). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program SPSS menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005). Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) seluruh instrumen yang diuji dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel/Dimensi Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pekerjaan itu sendiri	0,798	Reliable
2.	Gaji dan imbalan	0,812	Reliable
3.	Kesempatan promosi jabatan	0,742	Reliable
4.	Pengawasan oleh pimpinan	0,758	Reliable
5.	Rekan Kerja	0,831	Reliable
6.	Lingkungan Kerja	0,823	Reliable
7.	Komitmen Organisasi	0,789	Reliable
8.	<i>Turnover Intention</i>	0,831	Reliable

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel dan jumlah itemnya memiliki r hitung lebih besar dari nilai cronbach's alpha (0,60) sehingga dapat dikatakan tingkat reliabilitas untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik.

Kesimpulan dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian adalah kuesioner layak digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data.

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Langkah yang dilakukan untuk mengolah data yaitu sebagai berikut:

a. *Screening*

Tahapan yang dilaksanakan untuk mengecek banyaknya data yang hilang dalam pengisian kuesioner.

b. Editing

Tahapan yang dilakukan dengan melakukan validasi pada kesalahan yang diketahui pada tahapan screening dengan membuka ulang kuesioner yang belum sesuai. Hal tersebut dilaksanakan agar data yang didapatkan menjadi informasi yang akurat dan sesuai.

c. Coding

Tahapan ini dilakukan dengan memberikan kode berupa angka. Kode ini digunakan untuk memudahkan data yang didapatkan dan memudahkan pengolah serta analisisnya. Pada tahap ini variabel yang datanya kualitatif diberikan kode numeric. Pengkodean ini dimaksudkan untuk menyingkat data yang diperoleh dan mempermudah pengolahan serta analisis data dengan memberi kode dalam bentuk angka. Pada tahap ini juga dilakukan klasifikasi data menurut kelompok pertanyaannya. Klasifikasi dibagi menjadi dua, untuk pertanyaan yang bersifat positif diberikan kode 1 sampai 5, tetapi ada pertanyaan yang bersifat negative diberikan kode berbeda yaitu dari 5 sampai dengan 1.

d. Processing

Dilakukan apabila seluruh poin kuesioner telah diisi penuh dan benar dan melalui tahap coding dan selanjutnya memprosesnya untuk dapat dilakukan analisis, sebelum memasukkan data

terlebih dahulu dilakukan pembuatan *template* berisi variabel-variabel yang dibutuhkan.

e. *Cleaning*

Tahapan yang dilakukan dengan mengecek ulang data yang telah diinput dalam bagian master table untuk melihat adanya kesalahan yang kemungkinan terjadi saat memasukkan data ke komputer.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah:

a. Analisis Univariat

Analisis data yang dilaksanakan guna melihat uraian umum serta persepsi responden terhadap variabel maupun dimensi yang digunakan dalam penelitian. Data di deskripsikan melalui gambaran distribusi frekuensi dalam bentuk tabel. Persepsi responden terhadap variabel maupun dimensi akan dibagi menjadi dua bagian yaitu baik dan kurang baik serta Tinggi dan Rendah.

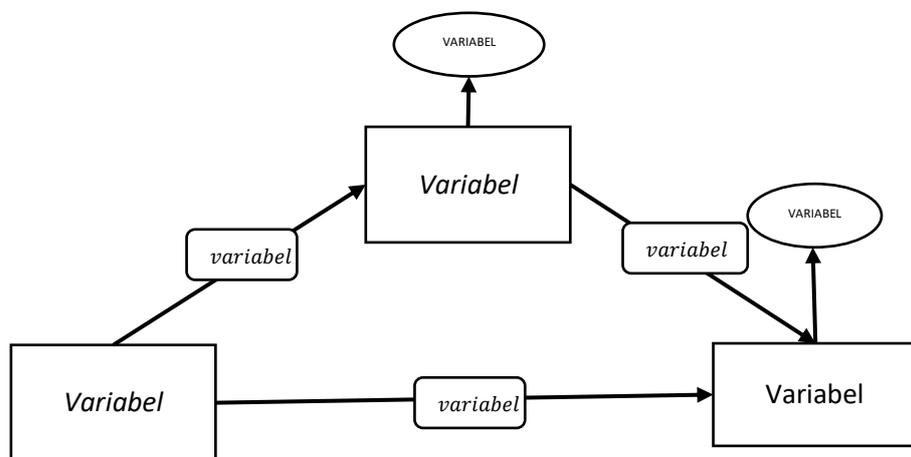
b. Analisis Bivariat

Analisis data yang dilakukan untuk mencari ada tidaknya hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk variabel bebasnya akan diurai setiap dimensinya dan dianalisis crosstabs dengan karakteristik respondennya untuk

melihat interaksinya antar variabel dan antar dimensi. Analisis data akan menggunakan uji *Chi-square*.

c. Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan pada variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat di RS Islam Faisal Makassar. Penelitian ini menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Melalui analisis jalur dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel eksogen menuju variabel endogen yang terkait. Oleh karena itu, model analisis yang tepat untuk penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Adapun model diagram jalur persamaan struktural adalah sebagai berikut :



Gambar 5 Model Diagram Jalur Persamaan Struktural

Gambar 3 menunjukkan model diagram jalur yang mencakup dua persamaan struktural, yaitu X adalah variabel eksogen sedangkan Y1 dan Y2 adalah variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum RSI Faisal Makassar

RS Islam Faisal adalah salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yang berupa Rumah Sakit Umum (RSU) dan tergolong Rumah Sakit Kelas B. RS Islam Faisal Makassar diresmikan pada tanggal 24 September 1980 dan dibangun di atas tanah seluas 44.632 m² dengan luas bangunan 4.400 m². Rumah sakit ini memiliki visi yaitu Mewujudkan Rumah Sakit yang Profesional Menjadi Rumah Sakit Pilihan Masyarakat. Rumah Sakit Islam Faisal Makassar telah terakreditasi KARS tahun 2012 Tipe B pada tanggal 12 Februari 2019 dengan status Lulus dan predikat Utama.

RS Islam Faisal Makassar memberikan layanan kesehatan yang terbaik bagi pasien seperti layanan penyakit dalam, paru-paru, jantung, bedah umum, bedah digestif, bedah onkologi, bedah tulang, bedah saraf, anak, saraf, kebidanan dan kandungan, kulit dan kelamin, THT, mata, gigi dan mulut, kejiwaan, dan gizi. Adapun fasilitas yang dimiliki seperti radiologi, laboratorium, farmasi, kamar operasi, hemodialisa, fisioterapi, rekam medis, IGD. Layanan unggulan yang diberikan seperti ESWL, operasi katarak metode Phaco (Phacoemulsification), treadmill test/stress test, laparoscopy, echocardiography, endoscopy, dan radioterapi.

B. Hasil Penelitian

1) Analisis Univariat

Analisis univariat terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis crosstabulation karakteristik responden dengan variabel penelitian. Pada akhirnya, analisis ini akan menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase tiap karakteristik responden maupun variabel penelitian serta hasil crosstab dari keduanya.

a. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden diuraikan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan status perkawinan.

Tabel 7
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden
Berdasarkan Variabel Penelitian di RS Islam Faisal Makassar

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persen (%)
Kelompok Umur (tahun)		
24-34 tahun	39	30,7
≥35 tahun	88	69,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	29,1
Perempuan	90	70,9
Lama Bekerja (tahun)		
1	1	0,8
2	14	11,0
3	12	9,4
4	17	13,4
5	6	4,7
6	6	4,7
7	2	1,6
8	28	22,0
9	10	7,9
10	10	7,9
11	3	2,4
14	10	7,9
16	1	0,8
17	2	1,6
18	1	0,8
19	3	2,4
20	1	0,8
Pendidikan Terakhir		
DIII	57	44,9
S.Kep	30	23,6
Ners	40	31,5
Status Kepegawaian		
Tetap	96	75,6
Lainnya	31	24,4
Status Perkawinan		
Sudah Menikah	89	70,1
Belum Menikah	38	29,9
TOTAL	127	100

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan karakteristiknya. Berdasarkan usia, proporsi tertinggi pada kelompok usia ≥ 35 tahun dengan persentase sebesar 69,3%. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 70.9%. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden bekerja selama 8 tahun dengan persentase sebesar 22%. Kemudian pada karakteristik pendidikan terakhir, persentase tertinggi pada pendidikan DIII sebanyak 44.9%. Kemudian pada karakteristik status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus lainnya yaitu pegawai tetap dengan persentase sebesar 75.6%. Selanjutnya pada status perkawinan, persentase terbesar didapatkan pada karakteristik responden berstatus sudah menikah dengan persentase 70.1%

b. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Turnover intention*. pada variabel kepuasan kerja terdiri atas subvariabel/dimensi pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut diuraikan pada tabel berikut:

1.1 Kepuasan Kerja

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan dimensi pada Variabel Kepuasan Kerja di RS Islam Faisal Makassar

Variabel Penelitian	Jumlah (n)	Persentase (%)
Dimensi Pekerjaan itu Sendiri		
Puas	103	81.1
Kurang Puas	24	18.9
Dimensi upah/gaji		
Puas	43	33.9
Kurang Puas	84	66.1
Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan		
Puas	71	55.9
Kurang Puas	56	44.1
Dimensi Pengawasan oleh Pimpinan		
Puas	113	89.0
Kurang Puas	14	11.0
Dimensi Rekan Kerja		
Puas	111	87.4
Kurang Puas	16	12.6
Dimensi Lingkungan Kerja		
Puas	80	63.0
Kurang Puas	47	37.0
Total	127	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada dimensi pekerjaan itu sendiri terdapat 103 responden atau sebesar 81.1% berada pada kategori tinggi dan sebanyak 24 responden atau sebesar 18.9% berada pada kategori rendah untuk pekerjaan itu sendiri.

Tabel diatas menunjukkan terdapat 43 responden atau sebesar 33.9% berada pada kategori tinggi untuk dimensi pemberian gaji/upah dan sebanyak 84 responden atau sebesar

66.1% berada pada kategori rendah untuk pemberian gaji/upah. Pada dimensi kesempatan promosi jabatan terdapat 71 responden atau sebesar 55.9% berada pada kategori tinggi dan terdapat 56 responden atau sebesar 44.1% berada pada kategori rendah.

Berdasarkan dimensi pengawasan oleh pimpinan yang terdapat pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa terdapat 113 responden atau sebesar 89.0% berada pada kategori tinggi dan terdapat 14 responden atau sebesar 11.0% berada pada kategori rendah. Pada dimensi rekan kerja terdapat 111 responden atau sebesar 87.4% berada pada kategori tinggi dan terdapat 16 responden atau sebesar 12.6% berada pada kategori rendah. Pada dimensi lingkungan kerja terdapat 80 responden atau sebesar 63.0% berada pada kategori tinggi dan terdapat 47 responden atau sebesar 37.0% berada pada kategori rendah.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian di RS Islam Faisal Makassar

Variabel Penelitian	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kepuasan Kerja		
Puas	56	44.1
Kurang Puas	71	55.9
Komitmen Organisasi		
Tinggi	80	63.0
Rendah	47	37.0
Turnover Intention		
Rendah	43	33.9
Tinggi	84	66.1
Total	127	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 56 responden atau sebesar 44.1% berada pada kategori tinggi untuk kepuasan kerja dan sebanyak 71 responden atau sebesar 55.9% responden berada pada kategori rendah untuk kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 80 responden atau sebesar 63.0% berada pada kategori tinggi pada variabel komitmen organisasi dan sebanyak 74 responden atau sebesar 37.0% berada pada kategori rendah pada variabel komitmen organisasi. Pada variabel *turnover intention* terdapat 43 responden atau sebesar 33.9% berada pada kategori rendah dan terdapat 84 responden atau sebesar 66.1% berada pada kategori tinggi.

c. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel penelitian

Tabel 10
Crosstabulation Karakteristik Responden dengan kepuasan kerja di RS Islam Faisal Makassar

Karakteristik Responden	Kepuasan Kerja				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
Umur						
20-34	27	69.2	12	30.8	39	100
>35	29	33.0	59	67.0	88	100
Jenis Kelamin						
Laki-laki	13	35.1	24	64.9	37	100
Perempuan	43	47.8	47	52.2	90	100
Lama Kerja						
>10 Tahun	20	64.5	11	35.5	31	100
<10 Tahun	36	37.5	60	62.5	96	100
Pendidikan Terakhir						
DIII	23	40.4	34	59.6	57	100

Karakteristik Responden	Kepuasan Kerja				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
S1 Ners	16	12.6	14	46.7	30	100
	17	13.4	23	18.1	40	
Status Kepegawaian						
Pegawai Tetap	47	49.0	49	51.0	96	100
Lainnya	9	29.0	22	71.0	31	100
Status Perkawinan						
Sudah Menikah	44	49.4	45	50.6	89	100
Belum Menikah	12	31.6	26	20.5	38	100

Sumber: Data Primer

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada kategori tinggi terkait kepuasan kerja di RS Islam Faisal Makassar, sebagian besar responden berada pada kelompok 20-34 tahun dengan persentase sebesar 69.2%. Kemudian untuk karakteristik jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 47.8%. Selanjutnya untuk karakteristik berupa lama kerja, mayoritas responden sudah bekerja di rumah sakit selama >10 tahun dengan persentase sebesar 64.5%.

Pada karakteristik responden berupa pendidikan terakhir, sebagian besar responden dengan kategori kepuasan kerja tinggi berpendidikan D3 dengan persentase sebesar 40.4%. Kemudian untuk status kepegawaian, sebagian besar responden berada pada kategori Pegawai tetap sebesar 49.0%. Selanjutnya untuk status perkawinan, sebagian besar responden dengan kategori kepuasan

kerja tinggi berstatus sudah menikah dengan presentase sebesar 49.4%

Tabel 11
Crosstabulation Karakteristik Responden dengan komitmen organisasi di RS Islam Faisal Makassar

Karakteristik Responden	Komitmen Organisasi				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
Umur						
20-34	28	71.8	11	28.2	39	100
>35	52	59.1	36	40.9	88	100
Jenis Kelamin						
Laki-laki	24	64.9	13	35.1	37	100
Perempuan	56	62.2	34	37.8	90	100
Lama Kerja						
>10 Tahun	22	64.5	9	29.0	31	100
<10 Tahun	58	39.6	38	39.6	96	100
Pendidikan Terakhir						
DIII	37	64.9	20	35.1	57	100
S1	14	46.7	16	53.3	30	100
Ners	29	72.5	11	27.5	40	100
Status Kepegawaian						
Pegawai Tetap	66	68.8	30	31.2	96	100
Lainnya	14	45.2	17	54.8	31	100
Status Perkawinan						
Sudah Menikah	67	75.3	22	24.7	89	100
Belum Menikah	13	34.2	25	65.8	38	100

Sumber: Data Primer

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa pada kategori tinggi terkait komitmen organisasi di RS Islam Faisal Makassar, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 20-34 tahun dengan persentase sebesar 71.8%. Kemudian untuk karakteristik jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 64.9%. Selanjutnya untuk karakteristik

berupa lama kerja, mayoritas responden sudah bekerja di rumah sakit selama >10 tahun dengan persentase sebesar 64.5%.

Pada karakteristik responden berupa pendidikan terakhir, sebagian besar responden dengan kategori komitmen organisasi tinggi berpendidikan D3 dengan persentase sebesar 64.9%. Kemudian untuk status kepegawaian, sebagian besar responden berada pada kategori Pegawai tetap sebesar 68.8%. Selanjutnya untuk status perkawinan, sebagian besar responden dengan kategori komitmen organisasi tinggi berstatus sudah menikah dengan presentase sebesar 75.3%

Tabel 12
Crosstabulation Karakteristik Responden dengan *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar

Karakteristik Responden	<i>Turnover intention</i>				Total	
	Rendah		Tinggi		n	%
	n	%	n	%		
Umur						
20-34	15	38.5	24	61.5	39	100
>35	24	31.8	60	68.2	88	100
Jenis Kelamin						
Laki-laki	11	29.7	26	70.3	37	100
Perempuan	32	35.6	58	64.4	90	100
Lama Kerja						
1 tahun	1	100	0	0	1	100
2 tahun	1	7.1	13	92.9	14	100
3 tahun	3	25.0	9	75.0	12	100
4 tahun	4	23.5	13	76.5	17	100
5 tahun	2	33.3	4	66.7	6	100
6 tahun	1	16.7	5	83.3	6	100
7 tahun	0	0	2	100	2	100
8 tahun	15	53.6	13	46.4	28	100
9 tahun	2	20.0	8	80.0	10	100
10 tahun	5	50.0	5	50.0	10	100
11 tahun	1	33.3	2	66.7	3	100
'14 tahun	7	70.0	3	30.0	10	100
16 tahun	0	0	1	100	1	100

Karakteristik Responden	<i>Turnover intention</i>				Total	
	Rendah		Tinggi		n	%
	n	%	n	%		
17 tahun	1	50.0	1	50.0	2	100
18 tahun	0	0	1	100	1	100
19 tahun	0	0	3	100	3	100
20 tahun	0	0	1	100	1	100
Pendidikan Terakhir						
DIII	18	31.6	39	68.4	57	100
S1	13	43.3	17	56.7	30	100
Ners	12	30.0	28	70.0	40	100
Status Kepegawaian						
Tetap	38	39.6	58	60.4	96	100
Lainnya	5	16.1	26	83.9	31	100
Status Perkawinan						
Sudah Menikah	35	39.3	54	24.7	89	100
Belum Menikah	8	21.1	30	78.9	38	100

Sumber: Data Primer

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa pada kategori rendah terkait *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 20-34 tahun dan persentase sebesar 38.5%. Kemudian untuk karakteristik jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 35.6%. Selanjutnya untuk karakteristik berupa lama kerja, mayoritas responden sudah bekerja di rumah sakit 8 tahun dengan persentase sebesar 53.6%.

Pada karakteristik responden berupa pendidikan terakhir, sebagian besar responden dengan kategori *turnover intention* rendah berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 43.3%. Kemudian untuk status kepegawaian, sebagian besar responden

berada pada kategori Pegawai tetap sebesar 39.6%. Selanjutnya untuk status perkawinan, sebagian besar responden dengan kategori *turnover intention* rendah berstatus sudah menikah dengan presentase sebesar 39.3%

2) Analisis Bivariat

a) Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Kepuasan Kerja dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 13
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Variabel Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi				Total		<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	50	89.3	6	10.7	56	100	0,000
Rendah	30	42.3	41	57.7	71	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 56 responden dengan kepuasan kerja kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 50 responden (89.3%) dan 6 responden (10.7%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan dari 71 responden dengan kepuasan kerja kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 30 responden (42.3%) dan sebanyak 41 responden (57.7%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

b) Hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 14
Hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar

Pekerjaan Itu Sendiri	Komitmen Organisasi				Total		<i>p- value</i>
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	76	73.8	27	26.2	103	100	0,000
Rendah	4	16.7	20	83.3	24	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 103 responden dengan dimensi pekerjaan itu sendiri kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 76 responden (73.8%) dan 27 responden (26,2%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan dari 24 responden dengan dimensi pekerjaan itu sendiri kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 4 responden (16.7%) dan sebanyak 20 responden (83.3%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi pekerjaan itu sendiri dengan komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

c) Hubungan Dimensi Gaji/Upah dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Dimensi Gaji/Upah dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 15
Hubungan Dimensi Gaji/Upah pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Gaji/Upah	Komitmen Organisasi				Total	<i>p-value</i>	
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%			N
Tinggi	35	81.4	8	18.6	43	100	0,004
Rendah	45	53.6	39	46.4	84	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 43 responden dengan dimensi Gaji/Upah kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 35 responden (81.4%) dan 8 responden (18.6%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan dari 84 responden dengan dimensi Gaji/Upah kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 45 responden (53.6%) dan sebanyak 39 responden (46.4%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,004$, karena nilai $p < \alpha = 0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi Gaji/Upah dengan komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

d) Hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 16
Hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar

Kesempatan Promosi Jabatan	Komitmen Organisasi				Total		p-value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	54	76.1	17	23.9	71	100	0,001
Rendah	26	46.4	30	53.6	56	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 71 responden dengan dimensi Kesempatan Promosi Jabatan kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 54 responden (76.1%) dan 17 responden (23.9%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan dari 56 responden dengan dimensi Kesempatan Promosi Jabatan kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 26 responden (46.4%) dan

sebanyak 30 responden (53.6%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$, karena nilai $p < \alpha = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi Kesempatan Promosi Jabatan dengan komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

e) Hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 17
Hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Pengawasan oleh pimpinan	Komitmen Organisasi				Total		p-value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	77	68.1	36	31.9	113	100	0,002
Rendah	3	21.4	11	78.6	14	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 113 responden dengan dimensi Pengawasan oleh pimpinan kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 77 responden (68.1%) dan 36 responden (31.9%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan dari 14 responden dengan dimensi

Pengawasan oleh pimpinan kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 3 responden (21.4%) dan sebanyak 11 responden (78.6%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,002$, karena nilai $p < \alpha = 0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi Pengawasan oleh pimpinan dengan komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

f) Hubungan Dimensi Rekan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Dimensi Rekan Kerja dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 18
Hubungan Dimensi Rekan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar

Rekan Kerja	Komitmen Organisasi				Total		<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	79	71.2	32	28.8	111	100	0,000
Rendah	1	6.2	15	93.8	16	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 111 responden dengan dimensi rekan kerja kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 79 responden (71.2%) dan 32 responden (28.8%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Sedangkan dari 16 responden dengan dimensi rekan kerja kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 1 responden (6.2%) dan sebanyak 15 responden (93.8%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi rekan kerja dengan komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

g) Hubungan Dimensi Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Hasil analisis hubungan Dimensi Lingkungan Kerja dengan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 19
Hubungan Dimensi Lingkungan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi				Total		p-value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	60	75.0	20	25.0	80	100	0,001
Rendah	20	42.6	27	57.4	47	100	
Total	80	63.0	47	37.0	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 80 responden dengan dimensi lingkungan kerja kategori tinggi dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 69 responden (75.0%) dan 20 responden (25.0%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan dari 47 responden dengan dimensi lingkungan kerja

kategori rendah dan memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 20 responden (42.6%) dan sebanyak 27 responden (57.4%) yang memiliki komitmen organisasi rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$, karena nilai $p < \alpha = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi lingkungan kerja dengan komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

h) Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention*

Hasil analisis hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 20
Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*
Perawat di RSI Faisal Makassar

Variabel Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	13	23.2	43	76.8	56	100	0,039
Rendah	30	42.3	41	57.7	71	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 56 responden dengan kepuasan kerja kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 13 responden (23.2%) dan 43 responden (76.8%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 71 responden dengan kepuasan kerja kategori rendah dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 30

responden (42.3%) dan sebanyak 41 responden (457.7%) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,039$, karena nilai $p < \alpha = 0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik kepuasan kerja dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

i) Hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention*

Hasil analisis hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 21
Hubungan Dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar

Pekerjaan itu sendiri	<i>Turnover intention</i>				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	29	28.2	74	71.8	103	100	0,010
Rendah	14	58.3	10	41.7	24	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 103 responden dengan dimensi Pekerjaan itu sendiri kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 29 responden (28.2%) dan 74 responden (71.8%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 24 responden dengan dimensi Pekerjaan itu sendiri kategori rendah dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 14 responden (58.3%) dan sebanyak 10 responden (41.7%) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,010$, karena nilai $p < \alpha = 0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi Pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

j) Hubungan Dimensi Gaji/Upah dengan *Turnover intention*

Hasil analisis hubungan Dimensi Gaji/Upah dengan *Turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 22
Hubungan Dimensi Gaji/Upah pada Variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar

Gaji/Upah	<i>Turnover intention</i>				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	7	16.3	36	83.7	43	100	0,005
Rendah	36	42.9	48	57.1	84	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 43 responden dengan dimensi gaji/upah kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 7 responden (16.3%) dan 36 responden (83.7%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 84 responden dengan dimensi gaji/upah kategori rendah dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 36 responden (42.9%) dan sebanyak 48 responden (57.1%) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,005$, karena nilai $p < \alpha = 0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan

yang bermakna secara statistik dimensi gaji/upah dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

k) Hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan dengan *Turnover intention*

Hasil analisis hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan dengan *turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 23
Hubungan Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* Perawat di RSI Faisal Makassar

Kesempatan Promosi Jabatan	<i>Turnover intention</i>				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	14	19.7	57	80.3	71	100	0,000
Rendah	29	51.8	27	48.2	56	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 71 responden dengan dimensi kesempatan promosi jabatan kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 14 responden (19.7%) dan 57 responden (80.3%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 56 responden dengan dimensi kesempatan promosi jabatan kategori rendah dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 29 responden (51.8%) dan sebanyak 27 responden (48.2%) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi kesempatan promosi jabatan dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

I) Hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan dengan *Turnover intention*

Hasil analisis hubungan Dimensi Pengawasan pada Variabel Kepuasan Kerja oleh pimpinan dengan *Turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 24
Hubungan Dimensi Pengawasan oleh pimpinan pada Variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* Perawat di RSI Faisal Makassar

Pengawasan oleh pimpinan	<i>Turnover intention</i>				Total	<i>p-value</i>	
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	N	%	
Tinggi	34	30.1	79	69.9	113	100	0,024
Rendah	9	64.3	5	35.7	14	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 113 responden dengan dimensi pengawasan oleh pimpinan kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 34 responden (30.1%) dan 79 responden (69.9%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 14 responden dengan dimensi pengawasan oleh pimpinan kategori rendah dan memiliki *turnover*

intention rendah sebanyak 9 responden (64.3%) dan sebanyak 5 responden (35.7) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,024$, karena nilai $p < \alpha = 0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

m) Hubungan Dimensi Rekan Kerja dengan *Turnover intention*

Hasil analisis hubungan Dimensi Rekan Kerja dengan *Turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 25
Hubungan Dimensi Rekan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* Perawat di RSI Faisal Makassar

Rekan Kerja	<i>Turnover intention</i>				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	29	26.1	82	73.9	111	100	0,000
Rendah	14	87.5	2	12.5	16	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 111 responden dengan dimensi rekan kerja kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 29 responden (26.1%) dan 82 responden (73.9) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 16 responden dengan dimensi rekan kerja kategori rendah dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak

14 responden (87.5%) dan sebanyak 2 responden (12.5%) yang memiliki *Turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi rekan kerja dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

n) Hubungan Dimensi Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Hasil analisis hubungan Dimensi Lingkungan Kerja dengan *Turnover intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 26
Hubungan Dimensi Lingkungan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover intention* Perawat di RSI Faisal Makassar

Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>				Total	<i>p-value</i>	
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	20	25.0	60	75.0	80	100	0,011
Rendah	23	48.9	24	51.1	47	100	
Total	43	33.9	84	66.1	127	100	

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 80 responden dengan dimensi lingkungan kerja kategori baik dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 20 responden (25.0%) dan 60 responden (75.0%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 47 responden dengan dimensi lingkungan kerja kategori buruk dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak

23 responden (48.9%) dan sebanyak 24 responden (51.1%) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,011$, karena nilai $p < \alpha = 0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik dimensi lingkungan kerja dengan *turnover intention* di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

o) Hubungan Dimensi Komitmen Organisasi dengan *Turnover intention*

Hasil analisis hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 27
Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* Perawat di RSI Faisal Makassar

Variabel Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>				Total	<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi			
	n	%	n	%	N	%
Tinggi	16	20.0	64	80.0	80	100
Rendah	27	57.4	20	42.6	47	100
Total	43	33.9	84	66.1	127	100

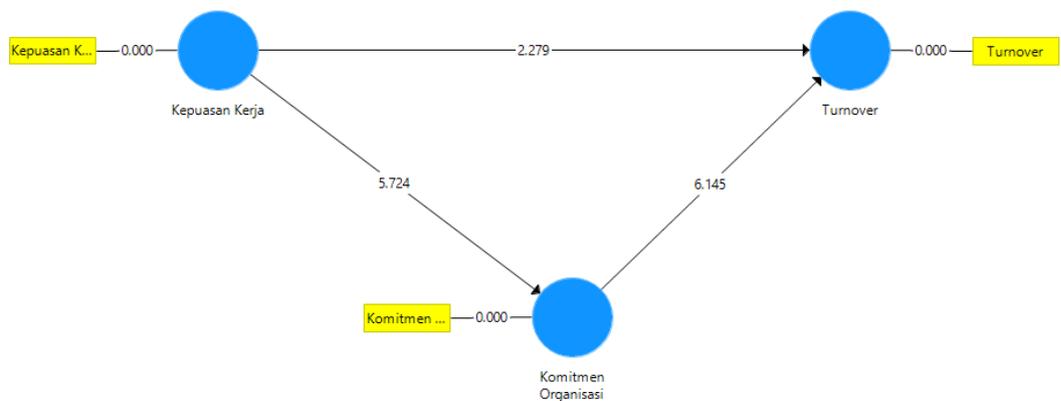
Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 80 responden dengan komitmen organisasi kategori tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 16 responden (20.0%) dan 64 responden (80.0%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Sedangkan dari 47 responden dengan komitmen organisasi kategori rendah dan memiliki *turnover intention* rendah sebanyak

27 responden (57.4%) dan sebanyak 20 responden (42.6%) yang memiliki *turnover intention* tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik komitmen organisasi dengan *turnover intention* di rumah sakit Umum Islam Faisal Makassar.

3) Analisis Multivariat



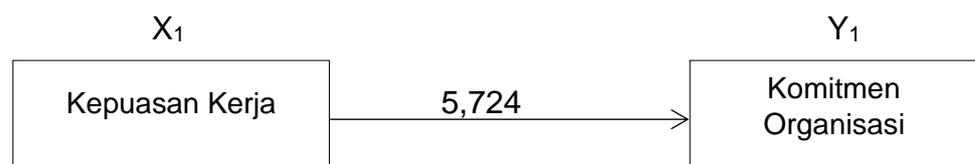
Gambar 6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan kerangka konsep yang diajukan dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian hipotesis melalui pengujian analisis jalur (*Pathway Analysis*) pada persamaan struktural. Pengujian menggunakan analisis jalur dilakukan karena kerangka konsep penelitian ini menunjukkan adanya variabel intervening dan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen ke variabel dependen

melalui variabel intervening. Secara keseluruhan hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:

a) Pengaruh (langsung dan tidak langsung) Variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi



Gambar 7 Model Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Komitmen Organisasi (Y₁)

Tabel 28
Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSI Faisal Makassar

Pengaruh Antar Variabel	<i>p</i>	Estimate
X ₁ → Y ₁	0,000	5,724

Pada tabel 4.1 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y₁), dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai *p* (0,000) < 0,05 yang berarti nilai *p* kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

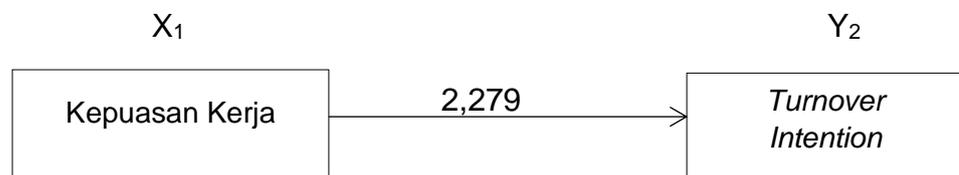
Besarnya kontribusi dapat dilihat pada nilai estimate yaitu sebesar 5,724, angka tersebut memiliki makna bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah

5,724 dan sisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar indikator kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_o) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b) Pengaruh (langsung dan tidak langsung) Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8 Model Analisis Jalur Pengaruh kepuasan Kerja (X_1) Terhadap *Turnover intention* (Y_2)

Tabel 29 Hasil Analisis Pengaruh Gaji/Upah Terhadap *Turnover intention*

Pengaruh Antar Variabel	p	Estimate
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,023	2,279

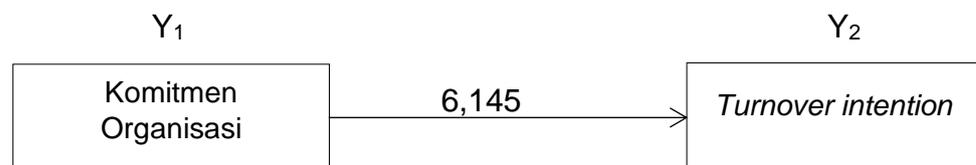
Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Turnover (Y_2), dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai p (0,023) $< 0,05$ yang berarti nilai p kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

Besarnya kontribusi juga dapat dilihat pada nilai estimate yaitu sebesar 2,279, angka tersebut memiliki makna bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* adalah 2,279 dan sisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar indikator kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis null (Ho) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

c) Pengaruh (langsung dan tidak langsung) Variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*



Gambar 9 Model Analisis Jalur Pengaruh Komitmen Organisasi (Y₁) Terhadap *Turnover intention* (Y₂)

Tabel 30 Hasil Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RSI Faisal Makassar

Pengaruh Antar Variabel	<i>p</i>	Estimate
X ₂ → Y ₂	0,000	6,145

Tabel diatas menunjukkan pengaruh komitmen organisasi (Y₁) terhadap *Turnover intention* (Y₂), dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai *p* (0,000) < 0,05 yang berarti nilai

p kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*.

Untuk besarnya kontribusi dapat dilihat pada nilai estimate yaitu sebesar 6,145, angka tersebut memiliki makna bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* adalah 6,145 dan sisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar indikator komitmen organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_o) ditolak, dengan kata lain ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Kemudian berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel *Turnover intention* dan variabel kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *Turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

C. Pembahasan

1) Karakteristik Responden

Hasil yang ditampilkan mengenai karakteristik responden yang disusun berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja di rumah sakit, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan status perkawinan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat beberapa

hubungan antara variabel individu atau demografis tertentu seperti tingkat Pendidikan, usia, ras dan jenis kelamin serta kepercayaan terhadap pelayanan publik atau kepuasan kerja (Perry, 1996).

Berdasarkan kelompok usia, tampak bahwa usia responden menyebar pada tiga kelompok usia. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di rumah sakit memiliki variasi usia yang bertujuan untuk regenerasi kegiatan pelayanan. Dengan kata lain, selama karyawan tersebut mampu memberikan pelayanannya baik secara langsung atau tidak kepada pasien, maka mereka akan tetap bekerja dengan senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins & Judge (2013), bahwa produktivitas akan menurun sejalan dengan bertambahnya usia. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan tidak adanya dampak yang signifikan antara usia dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*, sedangkan beberapa lagi menampilkan hubungan linier bertahap seiring dengan bertambahnya usia (Martins *et al.*, 2016). Herzberg mengaitkan kecenderungan ini pada kenyataan bahwa harapan kerja cenderung menjadi lebih realistis dalam hal usia dan kedewasaan. Pola ini dapat berubah setelah usia 55 tahun, namun hal ini mungkin terkait dengan penurunan energi fisik dan antusiasme yang menyertai proses penuaan. Hal ini juga telah dilaporkan bahwa pekerja yang lebih tua tetap puas karena promosi dan memperoleh

posisi yang lebih diinginkan dalam organisasi. Yang lainnya membenarkan temuan tersebut dengan mencatat bahwa orang mengubah pekerjaannya 6-7 kali dalam seumur hidup, dan seiring bertambahnya usia, mereka menjadi lebih sadar akan kebutuhan mereka sehingga membuat pilihan yang lebih baik.

Selanjutnya dari tabel 2 juga tampak bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memegang jumlah terbanyak. Hal ini tentunya tidak terlalu masalah bagi organisasi pelayanan kesehatan dan bagi pasien. Tidak banyak orang yang peduli dengan jenis kelamin tenaga kesehatan yang menanganinya. Bagi pasien, perawat laki-laki atau perempuan sama saja, yang penting bagi mereka memiliki riwayat yang baik dalam menangani pasiennya. Namun, menurut *JAMA Internal medicine*, tenaga pelayanan di rumah sakit yang perempuan ternyata lebih baik dalam menangani pasien dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini berlaku khususnya untuk penanganan pasien lanjut usia. Perawat perempuan dianggap lebih baik dari perawat laki-laki karena perawat perempuan dinilai lebih taat dengan pedoman dan prosedur klinis, teliti, empati, lebih ramah, dan komunikatif. Meskipun beberapa studi menyebutkan bahwa perawatan medis yang dilakukan oleh perawat perempuan lebih baik daripada perawat laki-laki, tapi karena perawat perempuan lebih banyak diganggu oleh aktivitas di rumah tangga, kehamilan dan melahirkan.

Gender/jenis kelamin juga mendapat banyak perhatian pada studi kepuasan kerja dan turnover intention, namun penelitian lebih lanjut tidak meyakinkan. Pada tahun 1997, Thompson dan Mc Namara meninjau semua studi kepuasan kerja yang diterbitkan di Quarterly Administrasi Pendidikan selama enam tahun terakhir dan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan laki-laki dan perempuan. Penelitian selanjutnya menemukan bahwa perempuan lebih puas secara signifikan pada perusahaan yang lebih besar dengan atasan perempuan, sementara laki-laki secara signifikan lebih puas pada perusahaan besar dengan atasan pria. Ketidakkonsistenan erat kaitannya dengan perbedaan antara harapan, penghargaan, prospek promosi, gaji/insentif, interaksi sosial dan strategi penanggulangan pekerjaan mereka daripada perempuan karena perlakuan yang tidak setara di tempat kerja, dan bahwa dalam kondisi kerja yang sama, perempuan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada laki-laki. Untuk lama bekerja, tampak bahwa sebagian besar berada pada kategori bekerja di rumah sakit dibawah 10 tahun.

Tabel 2 juga menunjukkan tingkat Pendidikan tertinggi yang ditamatkan, baik dari Pendidikan akademik maupun Pendidikan profesi. Responden rata-rata hanya mencapai tingkat Pendidikan DIII. Meskipun begitu, responden tetap menampilkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013), bahwa seseorang dengan

tingkat Pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Tabel karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian. Tampak bahwa responden dengan status tetap (75,6%) memegang jumlah tertinggi. Namun, adapula responden sebagai tenaga kontrak atau tidak tetap (24,4%). Berdasarkan hasil tabulasi silang antara jabatan responden dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit Islam Faisal Makassar diperoleh bahwa kategori umur sebagian besar responden pada kategori umur tertinggi yaitu kategori umur >35 tahun sebagian besar berada pada kategori *turnover intention* yang tinggi (68,2%).

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan *turnover intention* karyawan di RSI Faisal diperoleh sebagian besar responden perempuan berada pada kategori *turnover intention* tinggi (64,4%). Perubahan perilaku perempuan memang banyak disebabkan oleh faktor emosional (Notoatmodjo, 2010). Selain itu, jenis kelamin memiliki pengaruh pandangan terhadap jasa yang diberikan, perempuan lebih banyak melihat penampilan secara detail, sementara laki-laki tidak mengindahkan hal tersebut, hal ini dikarenakan laki-laki tidak terlalu jeli terhadap setiap pelayanan yang diberikan kepada mereka (Gunarsa, 2008).

2) Analisis Hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 1 (H1) dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha1) diterima artinya hipotesis pertama “Ada hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal” terbukti. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Naderi (2011) dalam penelitian yang dilakukan ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisor dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian daripada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasional mereka akan menjadi tinggi.

Hasil ini juga konsisten dengan hasil penelitian dari Puspitawati dan Riana (2014) dalam penelitian yang dilakukan ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Adapun berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian yang positif

mengenai kepuasan kerja meskipun ada beberapa karyawan terkadang harus lembur untuk mengejar target yang ditetapkan perusahaan, namun karyawan masih dapat mencapai kepuasan kerja dengan mengelola dan memanfaatkan dengan baik kebijakan-kebijakan perusahaan seperti tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas untuk karyawan, dan juga cuti tahunan.

Mathis (2006) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Adapun berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai komitmen organisasional. Selain itu hasil uji validitas dikatakan valid dikarenakan semua butir pernyataan pada nilai *correct item-total correlation* berada diatas *r tabel* dan uji reliabel dikatakan reliabel karena hasil *cronbach alpha (a)* lebih besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa responden tersebut mempunyai komitmen

organisasional yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap rekan kerja, adanya kesempatan promosi, serta supervisor yang dapat diandalkan.

Sedangkan yang berkategori sedang atau rendah diartikan responden mempunyai komitmen organisasional yang cukup, hal tersebut dikarenakan gaji dan insentif yang diterima kurang memuaskan. Hal ini sesuai dengan *Discrepancy Theory*, Suwatno dan Priansa (2011) Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat seseorang ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika diperoleh seseorang justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penilaian karyawan, manajer yang bersedia mendengarkan setiap saran, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama

serta kesempatan karyawan untuk dipromosikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hsiao dan Chen (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa perusahaan di Taiwan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Luqman et al. (2012) pada sektor publik di Nigeria menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.

Mowday *et al.* (1982), secara khusus membedakan komitmen dari kepuasan kerja dengan mendefinisikan komitmen sebagai sebuah respon kuat untuk mempercayai organisasi dan kepuasan kerja sebagai sebuah respon dari pengalaman dalam tugas-tugas kerja tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa komitmen menekankan keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya. Sementara kepuasan menekankan lingkungan tugas tertentu di mana seorang pekerja melakukan tugasnya.

Poznaski (1997) dan Alpenders (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut terjadi ketika seorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dalam organisasi maka karyawan tersebut memiliki kepercayaan positif terhadap organisasinya. Selanjutnya dia akan merasa terlekat pada organisasi beserta seluruh tujuan dan nilai yang ada. Dengan adanya kepercayaan

positif dan perasaan terlekat karyawan pada organisasi, maka karyawan tersebut akan merasakan mempunyai komitmen terhadap organisasinya dalam arti keberpihakan karyawan pada organisasi akan tinggi yang selanjutnya hal tersebut akan diwujudkan dalam loyalitas karyawan terhadap organisasi. Keadaan tersebut akan dirasakan pula oleh para pekerja tingkat managerial yang bekerja pada perusahaan jasa konstruksi, yang salah satu kesuksesan serta upaya untuk menghadapi persaingan, sangat mengandalkan kinerja karyawannya melalui kepuasan kerja yang tinggi serta rancangan pekerjaan yang dapat mendukung komitmen organisasi karyawan tingkat managerial.

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja (Agus 2001). Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima.

Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berorientasi pada pekerjaan. Karyawan merasa dekat dengan organisasi dan organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan personal mereka. Mereka bersedia mengerahkan

segala upaya demi perusahaan dan akan menimbulkan kepuasan dari apa yang telah mereka lakukan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Malik et al., 2010) (Yousef, 2002) (Valaei & Rezaei, 2016) bahwa karyawan puas cenderung lebih setia kepada organisasi mereka. Umumnya, ketika orang puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan memiliki perasaan sikap positif tentang pekerjaan mereka.

3) Analisis Hubungan dimensi pekerjaan itu sendiri pada kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 2 (H2) dinyatakan bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri pada kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha2) diterima artinya hipotesis kedua “Ada hubungan pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tamalero et al. (2012) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi dengan karakteristik organisasi berada pada kategori baik dan komitmen organisasi berada pada kategori baik.

Karakteristik inti dari pekerjaan yang didesain dengan baik dapat membantu karyawan untuk tetap memilih berkomitmen dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Namun sebaliknya, bila karakteristik pekerjaan kurang baik, maka kemungkinan karyawan akan kurang berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan alternatif dengan karakteristik pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Strauss dan Sayless (1996:14) menegaskan bahwa semua karyawan ingin merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai yang penting, dan manajemen yang baik dapat berbuat banyak untuk memperbesar rasa berprestasi dan harga diri mereka.

Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan. Selanjutnya Robbins (2002) menjelaskan bahwa terdapat tiga teori karakteristik pekerjaan yang paling penting, yaitu Teori Atribut Tugas Wajib (*Requisite Task Attributes Theory*), Teori Model Karakteristik pekerjaan dan model pemrosesan informasi sosial.

Dari hasil-hasil riset dalam bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap

pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya, rasa keberartian, tanggung jawab dan pemahaman hasil pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, makin besar kadar kelima karakteristik tugas dalam suatu pekerjaan, makin besar pula kemungkinan bahwa karyawan akan lebih termotivasi dan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam teori karakteristik pekerjaan ini kebutuhan karyawan untuk berkembang (*Growth need*) memegang peranan penting. Untuk karyawan dengan kebutuhan berkembang yang tinggi, tingkat dimensi kerja yang tinggi menunjukkan efek yang semakin tinggi terhadap output personal dalam bekerja yaitu prestasi kerja, kepuasan kerja dan kualitas kerjanya, Menurut Clelland dalam Schuller dan Jackson (1996, 158) karyawan yang berprestasi tinggi telah menduduki posisi manajerial dalam organisasi. Mereka mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi. Robbins (2002) mengelompokkan teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham sebagai teori sains perilaku bersama-sama dengan Skinner, Clelland, Fieldler dan Herzberg. Teori sains perilaku ini didasarkan pada riset objektif dari perilaku manusia dalam organisasi. Dalam teori ini diusahakan pengembangan desain riset yang teliti yang dapat diulang oleh ilmuwan

perilaku lain, dengan harapan dapat ditegakkan suatu sains perilaku organisasional.

Karakteristik pekerjaan memiliki peran utama dalam penelitian yang bertujuan untuk memprediksikan komitmen organisasi. Jika diasumsikan bahwa karakteristik pekerja dihubungkan dengan kepercayaan mereka terhadap organisasi, maka studi ini mendukung gagasan yang menyatakan bahwa masalah kepercayaan dapat lebih memberikan pengaruh bervariasi terhadap komitmen dibandingkan dengan pengalaman pekerjaan. Beragam karakteristik pekerja yang menggambarkan kepribadian pekerja, kebutuhan pribadi dan nilai-nilai yang dianut mereka dilaporkan berhubungan dengan komitmen (Hulin dan Blood 1968, Hall dan Scheneider 1972, Goodale 1973, Buchanan 1974, Dubin *et al.* 1975, Rabinowitz dan Hall 1977, Steers dan Spencer 1977, Kidron 1978) dengan sampel para pekerja layanan masyarakat, Morris and Sherman (1981) melaporkan bahwa pekerja yang berusia lebih tua, lebih rendah tingkat pendidikannya tetapi mempunyai komitmen individu yang lebih tinggi memiliki komitmen organisasional yang lebih besar. O'Reilly dan Cladwell (1981) melaporkan bahwa pekerja yang merasa pilihan karirnya di luar perusahaan lebih sedikit cenderung untuk memiliki komitmen organisasional yang lebih besar. Stevens *et al.* (1978) menemukan bahwa beberapa karakteristik pekerja dapat digunakan untuk perkiraan komitmen organisasional, yaitu masa kerja dan seberapa besar penglibatan ego mereka dalam pekerjaan, berhubungan positif dengan komitmen. Dalam sebuah sampel besar pada para pekerja rumah sakit,

Steers (1977) menemukan adanya pengaruh negatif dari pendidikan dan pengaruh positif pada umur dan kebutuhan akan pencapaian dengan komitmen organisasi. Secara keseluruhan, untuk berbagai jenis organisasi, umur dan masa jabatan secara umum dilaporkan berhubungan positif dengan komitmen (Hall *et al.* 1970, Sheldon 1971 dalam Herbiniaik 1974) dan tingkat pendidikan dilaporkan berhubungan negatif dengan komitmen (Morris dan Steers 1980).

Studi tentang komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Morrow dan Blum (1988) pada karyawan departemen transportasi di negara bagian Midwestern Amerika Serikat. Sampel yang digunakan random sampling, dengan 2.200 responden, terdiri dari 1989 berjenis kelamin pria dan 475 wanita. Responden mempunyai pekerjaan yang beragam, dengan katagori mulai dari bagian administrasi sampai dengan profesional. Masa kerja mereka rata-rata 14 tahun. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner versi pendek yang terdiri dari 20 item pertanyaan dalam skala yang telah dimodifikasi, di mana disebutkan angka (1) untuk sangat tidak setuju dan (5) untuk sangat setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan posisi jabatan mempunyai keeratan yang lebih kuat dibandingkan dengan jenis kelamin dalam kaitannya terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

4) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 3 (H3) dinyatakan bahwa dimensi gaji dan imbalan pada kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi gaji pada variabel kepuasan kerja perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha3) diterima artinya hipotesis ketiga “Ada hubungan gaji pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Anvari et al (2011) menyatakan bahwa gaji/kompensasi sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan positif signifikan antara kedua variabel dan penelitian yang dilakukan oleh Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan bahwa variabel gaji/kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Gaji berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan berupa kekuasaan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta *training* pengembangan kepribadian (Milkovich dan Newman, 2002). Dalam teori Maslow dalam Robbins (2001) dikatakan bahwa terdapat lima hierarki kebutuhan manusia, salah satunya yaitu kebutuhan akan penghargaan, pendapat ini sesuai dengan konsep kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sari (2009),

menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja.

Karyawan yang puas dengan gaji yang diterima serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mengindikasikan refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan suatu perasaan untuk tetap komitmen dan bertahan dalam perusahaan.

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikn. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawannya, misalnya dalam system pemberian gaji yang didasarkan kepada tuntutan kerja, tingkat keterampilan individu, lingkungan kerja yang nyaman. Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (1997) terdiri dari atas lima indikator, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan

dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. (3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan, (5) Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, perusahaan telah memberikan gaji yang adil kepada seluruh karyawan sehingga menumbuhkan kepercayaan karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Penelitian ini relevan dengan pernyataan Handoko (2001), Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Boles

et al. (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi.

5) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 4 (H4) dinyatakan bahwa dimensi kesempatan promosi jabatan pada kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi kesempatan promosi jabatan pada variabel kepuasan kerja perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha4) diterima artinya hipotesis ke-empat “Ada hubungan kesempatan promosi pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kosteas (2010) yang berkesimpulan bahwa, pekerja yang yakin akan mendapatkan promosi selama dua tahun masa kerja, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, Quarles (1994) telah melakukan penelitian untuk menganalisis kesempatan promosi jabatan sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dilaporkan bahwa, kesempatan promosi jabatan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan memiliki hubungan yang positif.

Kesempatan promosi jabatan merupakan bagian dari *reward* (Matteson dalam Koencoro, 2013). Menurut Nawawi (2005), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Matteson dalam Koencoro (2013) membagi *reward* menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. *Reward* ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut, terdiri atas *reward* finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. *Reward* intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan. Sifat manusia dalam sebuah organisasi diasumsikan dengan asumsi teori X dan teori Y seperti yang dikemukakan oleh Gregor. MC (Hasibuan, 2013). Asumsi teori X berisi tentang sifat-sifat negatif individu misalnya tidak suka bekerja, tidak ambisius, tidak kreatif dan malas, sedangkan asumsi teori Y berisi tentang sifat-sifat positif individu misalnya semangat bekerja, memiliki ambisi ke arah lebih baik, kreatif dan rajin. Pada dasarnya, *reward* dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil

pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal (Febrianti dkk 2014). Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem *reward* dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, *reward*, dalam hal ini kesempatan promosi jabatan memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gitosudarmo (2000), yaitu salah satu dasar tujuan *reward* adalah memotivasi anggota organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem imbalan atau *reward* dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Dengan begitu, kepuasan kerjapun dapat tercapai.

6) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 5 (H5) dinyatakan bahwa dimensi pengawasan oleh pimpinan pada kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi pengawasan oleh pimpinan pada variabel kepuasan kerja perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha5) diterima

artinya hipotesis kelima “Ada hubungan pengawasan oleh pimpinan pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayatullah et al (2020) yang menemukan adanya hubungan antara pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta. Kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Pegawai yang merasa bahwa pimpinan melakukan tugasnya dengan baik, seperti: selalu dapat menampung aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada pegawai terhadap pimpinan tersebut. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan seorang pemimpin juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Dalam hubungannya dengan kinerja individu menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Shea (1999), terdapat suatu hasil bahwa individu yang bekerja dibawah pemimpin dengan karakteristik considerate dan kharismatik mempunyai kinerja yang lebih baik.

Selain itu, menurut DeGroot et al. (2000), kepemimpinan kharismatik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian lebih lanjut dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, DeGroot et. al. (2000), menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Dan dalam operasionalisasinya sifat yang

mendasari dari seorang pemimpin untuk tujuan kepuasan kerja bawahannya harus mempercayai kemampuan, rasa tanggung jawab, dan komitmen orang-orang di seluruh organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan hubungan antara dimensi pengawasan oleh pimpinan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar. Pegawai di organisasi perawat diduga merasa lebih semangat bekerja jika dilakukan dalam pengawasan pemimpin, sebab mereka dapat langsung bertanya atau meminta arahan jika suatu waktu diperlukan. Dengan begitu, kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kualitas kepemimpinan suatu organisasi akan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh organisasi. Indikator sebagai pertimbangan kualitas kepemimpinan seperti seperti tingkat inisiatif, tingkat keyakinan, tingkat pertanggung jawaban, dan tingkat komunikasi (Setyawan, 2005). Pemimpin yang senantiasa melakukan pengawasan akan terus membangun komunikasi dengan pegawai

sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai di lingkungan organisasinya.

7) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 6 (H6) dinyatakan bahwa dimensi rekan kerja pada kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi rekan kerja pada variabel kepuasan kerja perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha6) diterima artinya hipotesis keenam “Ada hubungan rekan kerja pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muwafik, 2013) yang menyatakan terdapat hubungan rekan kerja pada kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di perusahaan Semarang.

Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2003).

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karyawan senantiasa berinteraksi dengan rekan-rekannya. Interaksi yang dilakukan

karyawan dapat terjadi terkait dengan tugas yang dilaksanakan maupun interaksi sosial yang tidak berhubungan dengan tugas dan pekerjaan karyawan. Adanya interaksi yang baik antara karyawan satu dengan yang lain akan memudahkan penyelesaian tugas. Adanya interaksi yang baik antar karyawan akan memudahkan karyawan untuk saling bekerjasama. Oleh karena itu, dibutuhkan suasana kondusif dalam suatu perusahaan agar tercipta interaksi karyawan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Suasana kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan karyawan karena karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya (Muwafik, 2013).

Terdapat lima pertanyaan yang diajukan untuk menganalisis hubungan dimensi rekan kerja terhadap komitmen organisasi di rumah sakit Islam Faisal Makassar dimana secara statistik memiliki hubungan. Dimensi rekan kerja dapat mempengaruhi budaya organisasi yang lebih lanjut dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan lain dalam sebuah organisasi. Umumnya, manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan manusia lainnya, termasuk dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pegawai dalam sebuah organisasi akan merasa puas jika rekan kerjanya dapat bekerja sama dengan baik. Indikator kepuasan kerja dalam dimensi ini terdiri atas: memberikan bantuan ketika rekannya mengalami kesulitan, saling mendukung satu sama lain, bersahabat, tingkat kebersamaan tinggi dan kerjasama antar unit yang baik. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan

yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Sejalan dengan hal tersebut, Saifuddin (2007) berpendapat bahwa rekan kerja yang secara social dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu factor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Para karyawan cenderung lebih terpuaskan apabila memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama.

Rekan kerja berperan cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja (Arieftiya, 2009), namun tidak cukup berlaku bagi kelompok karyawan tertentu seperti auditor (Panjaitan dan Jatmiko, 2014). Auditor merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam perusahaan, namun bukan merupakan bagian yang penting. Artinya, interaksi antar auditor merupakan sesuatu yang bisa diabaikan pada kepuasan kerja. Lain halnya dengan penelitian ini, organisasi perawat sangat membutuhkan interaksi antar rekan kerja untuk mencapai kepuasan kerja, karena bekerja di lingkungan rumah sakit memiliki tingkat stress kerja yang tinggi. Menurut Setiadi (2008), interaksi adalah proses dimana orang-orang berkomunikasi saling mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan. Kegiatan yang dilakukan individu tidak lepas dari keberadaan orang lain, keadaan ini menunjukkan bahwa interaksi erat kaitannya dengan kelompok sebagai objek dalam berkomunikasi yang digunakan dalam istilah sosial (Soekanto dalam Kurniawati, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervise kecuai rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pembuktian pengaruh negatif yang dilakukan peneliti berupaya untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka niat keluar karyawan dari perusahaan cenderung rendah (Andini, 2006).

8) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 7 (H7) dinyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja pada kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi lingkungan kerja pada variabel kepuasan kerja perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha7) diterima artinya hipotesis ketujuh “Ada hubungan rekan kerja pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Abidin *et al.*, 2016) dan (Wowor, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda dan Perusahaan Sinar Pagi.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif umumnya harus dimiliki oleh sebuah organisasi yang ingin bergerak maju. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi *mood* dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja

merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Ruchi (Leblebici, 2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal.

Berdasarkan penelitian ini, perawat di RS Islam Faisal Makassar merasa puas terhadap lingkungan kerja yang mereka miliki. Lingkungan rumah sakit yang baik mempunyai pengaruh terhadapnya tingginya komitmen organisasi yang terbentuk. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Maslichha (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Lavelette Malang. Meskipun begitu, lingkungan kerja yang baik tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanafi dan Yohana, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2001), faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan antara lain penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat

kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas–tugasnya dengan baik. Selain itu, pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

9) Analisis Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 8 (H8) dinyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,037 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha8) diterima artinya hipotesis kedelapan “Ada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan model dari Mobley bahwa *turnover intention* diprediksi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah merangsang pikiran karyawan untuk mempertimbangkan agar berhenti dari pekerjaan (Saputra, 2016). Pada akhirnya karyawan akan melakukan

evaluasi pada pekerjaan saat ini dan diharapkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Jika pencarian pekerjaan itu berhasil maka karyawan akan membandingkan pekerjaan saat ini dengan alternatif pekerjaan lain (Mobley, P. Hom, 1984). Jika perbandingannya mendukung, karyawan akan memutuskan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan pekerjaan saat ini guna mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang diharapkan lebih memuaskan.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya, kepuasan kerja dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga menjaga loyalitas karyawan dan menurunkan turnover intention (R. Rismayanti, 2018), sehingga dengan kata lain peningkatan kepuasan kerja berpotensi efektif untuk penurunan retensi (Roy et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang dapat meyakinkan karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lama (Khan et al., 2013). Jika tingkat kepuasan karyawan baik maka karyawan akan memiliki niat untuk bekerja dalam waktu yang lama sehingga *turnover intention* atau niat untuk berhenti dapat diminimalisir. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamalero et al. (2012) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawannya.

Bester (2012) mencatat bahwa *turnover intention* jarang didefinisikan secara tepat dalam studi yang dilaporkan. Ia menyimpulkan bahwa praktik ini mungkin disebabkan oleh asumsi bahwa orang menganggap istilah itu cukup jelas. Bester (2012) lebih lanjut berpendapat bahwa banyak peneliti

(Horn, Griffeth & Salaro, 1984; Mobley, 1982; Mowday, Steers, & Porter, 1979; Steers, 1977) memandang *turnover intention* sebagai langkah terakhir dalam proses pengambilan keputusan sebelum orang benar-benar meninggalkan tempat kerja. *Turnover intention* dapat digambarkan sebagai niat atau konasi perilaku individu, dalam kerangka perilaku yang direncanakan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Kepuasan kerja yang pada dasarnya terbentuk dari beberapa variabel yang diamati dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara statistik terhadap *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar. Separuh dari responden kepuasan kerja kategori tinggi memiliki keinginan turnover yang rendah. Fakta ini sejalan dengan pernyataan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja yang dicapai memiliki

pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar, yang kemudian mempengaruhi keinginan untuk tidak melakukan *turnover intention*.

Abbasi dan Hollman (dalam Gosh et al., 2013) mengklasifikasikan *turnover* berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri (*voluntary*) dan bukan kemauan sendiri (*involuntary*). Faktor yang menyebabkan karyawan berpindah pekerjaan dapat kategorikan sebagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa pendorong yang berasal dari luar individu karyawan, seperti dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti kepuasan yang dirasakan karyawan atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, rasa aman karyawan dalam bekerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Novliadi (2007) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memicu *turnover intention*, yaitu usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan intelegensi, keterikatan dengan pekerjaan dan kepuasan kerja. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memilih keluar dalam organisasi. Selain itu, *turnover intention* cenderung merugikan organisasi itu sendiri karena pergantian karyawan merupakan sesuatu yang penting. Penelitian yang dilakukan oleh Jabeen et al (2017) juga menyatakan bahwa tingginya

kepuasan kerja yang dicapai dapat mengurangi *turnover intention*. Selain itu, (Surienty et al., 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam keunggulan kompetitif berkelanjutan dan pencapaian keunggulan organisasi. Telah dipaparkan sebelumnya bahwa, dalam penelitian ini, kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar.

Menurut Robbin (2006) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu.

10) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 9 (H9) dinyatakan bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri pada

variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha9) diterima artinya hipotesis kesembilan “Ada hubungan dimensi pekerjaan itu sendiri pada kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tamalero et al., 2012) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dimana sebagian besar karakteristik pekerjaan berada pada kategori tinggi dan *turnover intention* yang rendah. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dwiarta, Made Bagus. Wibowo, 2015) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention* di restoran Surabaya.

Berdasarkan analisis data, sebanyak 71,8% responden memiliki *turnover intention* yang tinggi berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Islam Faisal Makassar belum puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Telah dibahas sebelumnya bahwa, tingkat kepuasan kerja perawat di RS Islam Faisal Makassar salah satunya dipengaruhi secara signifikan oleh dimensi pekerjaan itu sendiri. Hal ini secara tidak langsung menjelaskan jika perawat merasa puas dengan pekerjaan yang mereka miliki sehingga mengurangi *turnover intention*.

Bothma (2011) berpendapat bahwa *turnover intention* tidak selalu menjadi pilihan bagi individu. Keputusan untuk keluar dipengaruhi oleh banyak faktor pribadi dan kontekstual seperti kemampuan kerja dan kondisi pasar kerja. Niat keluar-masuk seseorang bergantung pada peluang yang dirasakan dan kemudahan mencari pekerjaan lain (terutama dalam kondisi ekonomi yang sulit), peran kognisi mobilitas, serta perbedaan individu. Peluang kerja alternatif mempengaruhi perilaku perputaran tenaga kerja yang sebenarnya (Agarwal et al., 2007; Akgün & Lynn, 2002; Allen & Meyer, 1996; Bellou, 2008; Boies & Rothstein, 2002; Brown, 1996; Carmeli & Gefen, 2005; Chen et al, 2008; Jaros et al., 1993; Lee & Mitchell, 1994; Martin & Roodt, 2008). Menurut Robbins (2012), individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Karakteristik individu tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai. Semakin baik karakteristik individu dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan.

11) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 10 (H10) dinyatakan bahwa dimensi gaji/imbalan pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi gaji pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan

nilai signifikansi sebesar 0,005 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha10) diterima artinya hipotesis kesepuluh “Ada hubungan dimensi gaji pada kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rita Andini (2006) yang menyatakan bahwa gaji memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menandakan bahwa pada pegawai yang telah merasa puas pada gaji yang diterimanya berakibat rendahnya keinginan karyawan untuk melakukan turnover.

Hal ini menunjukkan bahwa, secara statistik terdapat pengaruh gaji dan imbalan terhadap *turnover intention*. Dick et al. (2004) telah mengidentifikasi bahwa, kepuasan kerja merupakan prediktor *turnover intention*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berbanding terbalik atau berkorelasi negatif dengan *turnover intention* (Morrison 2004). Sejalan dengan hal tersebut, Korunka et al (2005) melakukan penelitian tentang tenaga kerja IT dan menemukan korelasi negatif yang signifikan antara *turnover intention* dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah diverifikasi sebagai prediktor negatif yang kuat dari *turnover intention* (Brough & Frame, 2004). Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja

merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya ditentukan dari pemberian gaji. Pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya, sehingga karyawan diharapkan akan memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif, bilamana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan tidak ingin keluar dari pekerjaan.

12) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 11 (H11) dinyatakan bahwa dimensi kesempatan promosi pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi kesempatan promosi jabatan pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha11) diterima artinya hipotesis kesebelas “Ada hubungan dimensi kesempatan promosi

pada kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nazenin & Palupiningdyah, 2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* dan juga menyatakan bahwa indikator kesempatan promosi merupakan indikator yang paling berpengaruh pada *turnover intention*. Hal tersebut terjadi karena karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan promosi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan bisa promosi jabatan maupun promosi kenaikan gaji, karena ketidakpuasan inilah yang dapat menjadi penyebab karyawan ingin keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut mendukung hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi jabatan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Sebagian besar responden (80,3%) dengan kesempatan promosi jabatan tinggi sepakat memiliki *turnover intention* yang tinggi. Sementara itu, sebanyak 51.8% responden dengan kesempatan promosi jabatan rendah juga memiliki *turnover intention* yang rendah. Salah satu dasar tujuan diberikannya promosi jabatan adalah untuk memotivasi semangat kerja anggota organisasi, dalam hal ini perawat di RS Islam Faisal Makassar.

Telah disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja merupakan prediktor yang kuat untuk menduga *turnover intention*. Prediktor lain dari *turnover intention* adalah persepsi peluang kerja alternatif di antara karyawan. Jika organisasi gagal memberikan peluang pertumbuhan yang substansial, karyawan secara aktif mulai mencari pekerjaan alternatif dan pencarian mereka didasarkan pada peluang yang dirasakan di pasar eksternal (Negrin & Tzafirir, 2004). Hasil penelitian Ing-San Hwang & Jyh-Huei Kuo (2006) juga mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara peluang kerja alternatif yang dirasakan dan *turnover intention* di organisasi sektor publik. Hal yang sama dibuktikan oleh Lambert, Hogan & Barton (2001) dalam penelitian yang berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Terungkap bahwa kepuasan kerja memiliki dampak terbesar pada niat berpindah dan ketersediaan pekerjaan alternatif yang dirasakan memiliki korelasi positif dengan *turnover intention* pada karyawan. Thatcher, Stepnia & Boyle (2003) telah melakukan penelitian tentang pergantian pekerja di bidang teknologi informasi dan menemukan korelasi positif yang kuat antara peluang kerja alternatif yang dirasakan dan *turnover intention*.

Sejalan dengan hal tersebut, Rahman et al (2008) melakukan analisis terhadap tiga faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dari ketiga faktor tersebut, hanya persepsi peluang kerja yang ditemukan berkorelasi kuat dengan *turnover intention*. Hal ini berarti, jika karyawan tidak diberikan kesempatan

mengembangkan diri (dengan cara memberikan kesempatan promosi jabatan), maka mereka akan berpikir untuk mencari peluang kerja di tempat kerja yang menurutnya lebih baik. Priansa (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negative yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

13) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 12 (H12) dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi pengawasan oleh pimpinan pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,016 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha12) diterima artinya hipotesis kedua belas “Ada hubungan dimensi pengawasan oleh pimpinan pada kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gul et. al (2012) yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap *turnover intention* dan hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara negatif mempengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Berbeda dengan hasil penelitian Gul et al. (2012), penelitian yang dilakukan Long et. al (2012) menemukan adanya hubungan negatif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses

pimpinan dan bawahan saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi satu sama lain, serta dapat diterapkan siapa saja dalam organisasi pada kedudukan apapun. Kepemimpinan ini mencakup pemberian pengaruh terhadap rekan kerja, superior dan bawahan.

Pengaruh dimensi pengawasan oleh pimpinan terhadap *turnover intention* memiliki korelasi negatif yang kuat, dimana sebanyak 69.9% responden dengan dimensi pengawasan oleh pimpinan kategori tinggi mengaku memiliki *turnover intention* yang tinggi. Hal ini kemudian diperkuat oleh 14 responden lainnya dengan dimensi pengawasan oleh pimpinan kategori rendah, dimana 100% memiliki *turnover intention* tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan oleh pimpinan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, perawat di RS Islam Faisal Makassar merasa senang terhadap pengawasan oleh pimpinan, seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

14) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 13 (H13) dinyatakan bahwa dimensi rekan kerja pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi rekan kerja pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dalam hal ini

hipotesis alternatif (Ha13) diterima artinya hipotesis ketiga belas “Ada hubungan dimensi rekan kerja pada kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) bahwa dimensi rekan kerja pada kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan, dimana dengan meningkatkan kepuasan pada rekan kerja maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.

Rekan sekerja juga dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan memiliki perasaan senang pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu. Karyawan akan tetap bertahan ketika mereka merasakan hubungan kekeluarga yang kuat antar sesama rekan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervise kecuali rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention. Pembuktian pengaruh negatif yang dilakukan peneliti berupaya untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka niat keluar karyawan dari perusahaan cenderung rendah (Andini, 2006).

Puangyoykeaw dan Nishide (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Chia *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Griffin dan Moorhead (2014) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan apresiasi individu bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antar rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cerminan seberapa besar karyawan menikmati dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2013) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Darmawati dkk. (2013) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya masalah-masalah yang harus segera diperbaiki oleh pihak RSI Faisal Makassar. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah yang baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Menurut beberapa karyawan, gaji yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejenuhan, beberapa kerjasama antar karyawan juga terlihat kurang baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurang eratnya dalam berhubungan sesama antar rekan kerja akan menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak betah bekerja dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

Rekan sekerja juga dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan memiliki perasaan senang pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu.

Karyawan akan tetap bertahan ketika mereka merasakan hubungan kekeluarga yang kuat antar sesama rekan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

15) Analisis Hubungan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 14 (H14) dinyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa dimensi lingkungan kerja pada variabel kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,021 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha14) diterima artinya hipotesis keempat belas “Ada hubungan dimensi lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Penelitian ini sejalan dengan Halimah et al. (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Adapun yang dimiliki dalam penelitian tersebut adalah hubungan negatif dimana jika lingkungan kerja semakin baik maka *turnover intention* akan menurun.

Rizwan (2014) menyatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan. Leisanyane dan Khaola (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Agung dkk. (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi (Rismayanti et al., 2018).

Nitisemito (1992) merinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai menjadi 7 faktor, antara lain: Pertama, Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Kedua, Kebersihan lingkungan kerja: apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi lebih jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan

menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini. Ketiga, penerangan: dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Keempat, sirkulasi udara yang baik: akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Kelima, jaminan terhadap keamanan: menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja. Keenam, kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Kebisingan terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan. Ketujuh, tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Setelah karyawan puas bekerja di lingkungan kerjanya yang kondusif dan suasana kerja yang baik maka karyawan akan fokus dalam pekerjaannya maka itu mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki

hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan gaji yang diterima setiap bulannya dari perusahaan. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerjanya juga dapat terpenuhi maka karyawan tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain.

16) Analisis Hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar

Hipotesis penelitian 15 (H15) dinyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Faisal Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intention* perawat RSI Faisal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (Ha15) diterima artinya hipotesis kelima belas “Ada hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat RSI Faisal Makassar” terbukti. Penelitian ini sejalan dengan Tamalero et al. (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Keputusan untuk tinggal atau meninggalkan perusahaan akan tercermin dari angka ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan (Mathis, 2000:122). Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. Oleh karena itu, dengan meningkatkan komitmen atau kecintaan karyawan terhadap perusahaan, setidaknya perusahaan sementara berusaha

mempertahankan karyawan yang selama ini telah berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Menurut Rehman *et al.*(2013) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti mengenai hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi

turnover intention yang tinggi menandakan komitmen yang rendah. Menurut Saba Iqbal *et al.* (2014) menemukan hubungan komitmen yang tinggi, lebih suka untuk tinggal dan bekerja dengan organisasi daripada meninggalkan organisasi. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam studinya menunjukkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan loyalitas karyawan yang rendah sehingga akan berdampak terhadap kualitas pelayanan (Evan dan Rahyuda, 2015). Selain itu ketidakberhasilan perusahaan atau instansi di dalam memperhatikan karyawan biasanya ditunjukkan dengan adanya indikasi terjadinya *turnover* karyawan (Titis *et al.*, 2016). *Turnover intention* perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan karena dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat *turnover intention* perusahaan rendah maka perusahaan dapat menghemat biaya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Turnover intention memiliki dampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya dapat merugikan perusahaan sehingga perusahaan mempunyai kesempatan

untuk merekrut karyawan baru dengan kinerja yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi perusahaan, sehingga dengan adanya karyawan-karyawan baru, kinerja perusahaan dapat lebih baik. *Turnover* dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Aiza dan Abdus, 2013).

Susiani (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Susiani (2012) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik

pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Rini dkk., 2013). Zainal (2014:246) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Puangyoykeaw dan Nishide (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Chia *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Griffin dan Moorhead (2014;74) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan apresiasi individu bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antar rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cerminan seberapa besar karyawan menikmati dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2013;75) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Darmawati dkk. (2013) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Armstrong (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen organisasional ini berhubungan dengan kesediaan karyawan untuk berada di dalam sebuah perusahaan dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Luthans (2006), menjelaskan bahwa komitmen organisasional yang baik akan membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kesediaan dan kemauan pegawai untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Turnover intention didefinisikan sebagai sikap ataupun perilaku seseorang untuk menarik diri dari sebuah organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Pendapat tersebut menggambarkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya. Putra (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Turnover intention merupakan niat, kemauan atau kehendak individu itu sendiri untuk keluar dengan sendirinya dari organisasi (Handi, 2014). Intensi *turnover* adalah niat seseorang untuk berhenti dari perusahaan karena suatu alasan baik secara sukarela (berasal dari dalam

diri sendiri) maupun tidak secara sukarela (pemutusan hubungan kerja dari perusahaan) (Sianipar dan Haryati, 2014). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Wasposito dkk., 2013).

Sidharta (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Sebagian besar alasan karyawan meninggalkan organisasi dapat dikategorikan atas perpindahan karyawan yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) yang disebabkan karena alasan gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasa lebih baik dan berpindah kerja sukarela yang tidak dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) yang disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga (Nardiana, 2014). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya yang dimana belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Hsiao dan Chen (2012) menyatakan bahwa karyawan yang

memperoleh kepuasan kerja dalam perusahaan, maka komitmennya terhadap perusahaan akan tinggi. Umumnya, ketika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal terhadap perusahaan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Naderi (2012) menyatakan penelitian saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2018) juga menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Taurisa dan Ratnawati (2012) juga memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan akan berkomitmen terhadap tempatnya bekerja apabila kepuasan kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

17) Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi perawat di RS Islam Faisal Makassar

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional dan kesediaan karyawan untuk memberikan layanan yang berkualitas.

Kepuasan kerja karyawan terhadap beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja telah mampu memberikan kontribusi sehingga karyawan percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan dan bersedia memberikan layanan terbaik. Karyawan menilai bahwa pemberian gaji yang adil dan kesediaan manajer untuk mendengarkan saran memberikan peran besar dalam kesediaan mereka untuk bersikap loyal kepada perusahaan dan selalu melayani konsumen dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Testa (2001) pada perusahaan jasa di Amerika menyatakan bahwa ketika karyawan puas maka mereka akan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi sehingga akan berdampak terhadap kualitas layanan. Kuruuzum et al. (2009) dalam penelitiannya pada industri pariwisata di Turki menyatakan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen mereka terhadap perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.

Elanain (2008) menegaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan serta untuk mengurangi intensi turnover, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor karakteristik pekerjaan. Studi dari Udo et al (1997) yang dilakukan pada manajer pabrik manufaktur di USA, menggambarkan bahwa intensi turnover antara manajer pabrik adalah hasil keterkaitan yang kompleks antar stresor peran (*role stressor*), karakteristik pekerjaan, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini juga menguatkan begitu pentingnya komitmen

organisasi sebagai determinan paling cepat dari intensi manajer untuk tinggal di perusahaan.

Kartika (2016) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

D. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial memberikan kontribusi-kontribusi praktis bagi pihak manajemen rumah sakit atau organisasi publik lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Dengan demikian, dirasakan perlu untuk diperhatikan mengenai ketiga variabel tersebut dalam kelangsungan suatu organisasi. Oleh sebab itu, manajemen rumah sakit harus mendorong perawat secara emosional dan profesional, memberikan arahan dan informasi, serta kepercayaan agar tetap bertahan tetap tinggal di organisasi/rumah sakit. Dalam rangka mengurangi *turnover* karyawan, rumah sakit harus mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan (perawat) ketika bekerja di rumah sakit agar dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan sesuai standar.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis lebih lanjut guna mendapatkan informasi terkait variabel atau dimensi mana yang paling berpengaruh terhadap turnover agar dilakukan intervensi pada bagian terkait hal tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan agar dapat memberikan perhatian yang lebih pada kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dan *turnover intention* dapat diturunkan menggunakan strategi *reward* yaitu *total reward*. Strategi ini mampu mengatasi permasalahan retensi karyawan dan kepuasan kerja yaitu dengan adanya sistem *reward* berupa finansial dan non-finansial. *Reward* finansial berupa gaji pokok, pemberian bonus dan tunjangan. Sementara *reward* non-finansial dapat berupa *day off*, wisata perusahaan, atau jaminan kesehatan karyawan. Strategi yang diberikan dapat menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

1. Waktu pengisian kuesioner dan tingkat partisipasi responden kurang sehingga waktu penelitian menjadi lama, karena penelitian berlangsung dilakukan pada jam kerja. Sehingga beberapa kuisisioner tidak langsung diisi dan menunggu kesediaan luangnya responden.
2. Pengumpulan data menggunakan pendekatan survei berupa kuesioner, sehingga diperlukan metode penelitian lainnya agar lebih

mendapatkan menghasilkan data yang lebih komprehensif.

3. Terdapat beberapa ruangan yang aksesnya terbatas karena masih tingginya kasus Covid-19 sehingga sampel di ruangan tersebut tidak dapat diperoleh, juga terdapat beberapa ruangan yang tidak memiliki pasien sehingga perawat yang bertugas diruangan tersebut didistribusi ke ruangan lain.
4. Pengumpulan data untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* melalui *self report* dapat menciptakan potensi terjadinya bias keinginan sosial. Hal ini disebabkan pengisian instrumen dapat menyebabkan *over-reporting* tinggi dan *under-reporting* rendah (penyimpangan).
5. Analisis yang dilakukan tidak dapat mengetahui variabel/dimensi mana yang paling berpengaruh terhadap *turnover invention* perawat di rumah sakit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

10. Kepuasan kerja pada dimensi gaji dan imbalan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
11. Kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
12. Kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
13. Kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
14. Kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
15. Komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RS Islam Faisal Makassar
16. kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat di RS Islam Faisal Makassar.

B. Saran

1. Pada karakteristik pekerjaan yang dilakukan, pada bagian manajemen kepegawaian/SDM diperlukan pengembangan keterampilan seperti

pelatihan rutin dan reward agar perawat tidak merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Pada dimensi gaji dan imbalan, sebaiknya bagian manajemen melakukan analisis gaji dan insentif lebih lanjut dengan mempertimbangkan beban kerja atau tanggung jawab yang dipikul, pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan peningkatan jumlah pasien yang dilayani
3. Pada dimensi kesempatan promosi jabatan, sebaiknya pihak manajemen 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.
4. Pada dimensi pengawasan oleh pimpinan, sebaiknya atasan memberikan bantuan teknis/arahan kerja, dukungan pada karyawan, kepedulian pada karyawan, membantu penyelesaian masalah pekerjaan, serta memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan perawat.
5. Pada dimensi rekan kerja, sebaiknya pihak manajemen berusaha menyusun program kerja yang mampu membangun hubungan kekeluargaan dan membangun kekompakan serta kerja sama antar karyawan sehingga mampu membangun kerja kelompok yang baik seperti dengan rutin melakukan gathering bersama. Hal tersebut dilakukan untuk membangun rasa kebersamaan dalam memberikan

bantuan pada rekan kerja yang kesulitan, rasa saling mendukung satu sama lain, rasa persahabatan yang memberikan kenyamanan satu sama lain, dan tingkat kebersamaan antar karyawan.

6. Pada dimensi lingkungan kerja, sebaiknya pihak manajemen menciptakan suasana lingkungan tempat kerja yang nyaman seperti dengan memperhatikan kondisi udara, lingkungan nonfisik (hubungan antar rekan kerja yang baik, suasana kerja bersahabat dan harmonis), pencahayaan, penyediaan peralatan kerja yang sesuai, tidak ribut, sejuk, tidak bau dan bersih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z., Pangtukuran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Albrecht, L.S. and Andreetta, M. (2011). The Influence of Empowering Leadership, Empowerment and Engagement on Affective Commitment and Turnover Intentions in Community Health Service Workers. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237.
- Ali Shah, I., Fakhr, Z., Ahmad, M.S. and Zaman, K. (2010). Measuring Push, Pull and Personal Factors Affecting Turnover Intention: A Case of University Teachers in Pakistan. *Review Economic and Business Studies*, 3(1), 167–192.
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Bappenas. (2019). *Kajian Sektor Kesehatan Penguatan Sistem Pelayanan Kesehatan*.
- Biason, R. S. (2017). The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention: Saint Louis Univeristy, Baguio City. *Journal of Business and Management Review*, 1(April 2014), 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27677.72161>
- Biegger, A., De Geest, S., Schubert, M., & Ausserhofer, D. (2016). The “magnetic forces” of Swiss acute care hospitals: A secondary data analysis on nurses’ job satisfaction and their intention to leave their current job. *NursingPlus Open*, 2, 15–20. <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.002>
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Pusdik SDM Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Kesehatan.

- Buraerah. (2013). *Analisis Deskriptif Data Riset Kesehatan (Pertama)*. Masagena Press.
- Carla Kath. (2018). How to “Turnover” an Employee Retention Crisis in Healthcare. *Staff Base.com*. <https://staffbase.com/blog/employee-retention-in-healthcare/>
- Choi, Y., & Chung, I. H. (2018). Effects of Public Service Motivation on Turnover and Job Satisfaction in the U.S. Teacher Labor Market. *International Journal of Public Administration*, 41(3), 172–180. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1256306>
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562–1569. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Dwiarta, Made Bagus. Wibowo, T. S. (2015). Fakultas ekonomi universitas wiraraja sumenep - madura. *Jurnal “Performance” Bisnis & Akuntansi*, V(1), 1–13.
- Erdogan, V., & Yildirim, A. (2017). Healthcare professionals’ exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. *Procedia Computer Science*, 120, 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.328>
- Frost, Raymond, Straus, J. (2001). *E-Marketing (Second Edi)*. Prentice Hall inc.
- Gartenstein, D. (2019). *What is a Healthy Employee Turnover Rate?* HoustonChronicle.com. <https://smallbusiness.chron.com/healthy-employee-turnover-rate-12145.html>
- Güteryüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625–1635.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.02.004>

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, 45 Republik Indonesia 1 (2009). <https://doi.org/10.7202/1016404ar>
- Jahangir, N., Akhbar, M. M. and Begum, N. (2006). The Impact of Social Bases, Procedural Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *South Asian Journal of Management*, 13(4), 72.
- Kepegawaian RSI Faisal Makassar. (2020). *Laporan Kinerja Tahunan RSI Faisal Makassar*.
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, F., Khan, S., Hameed Kundi, A., & Bakht Yar, N. (2013). The impact of organizational commitment and job satisfaction on the intention to leave (ITL) of academicians in higher educational institutions (HEIs) of developing countries like Pakistan. *Journal of Business Management and Administration*, 1(3), 22–29. <http://www.peakjournals.org/sub-journals-JBMA.html>
- Kuotsai, T. L. (1998). Employee Turnover Intention and Professional Orientation: A Study of Detention Worker. *Public Administration Quarterly; ABI/INFORM Complete*, 22(2).
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45(February),

50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>

- Liu, W., Ma, W., Luo, S., & Tian, Y. (2018). The mechanism of wheelset longitudinal vibration and its influence on periodical wheel wear. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part F: Journal of Rail and Rapid Transit*, 232(2), 396–407. <https://doi.org/10.1177/0954409716671550>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Malik, O. F., Waheed, A., & Malik, K.-U.-R. (2010). The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p223>
- Mobley, P. Hom, R. G. dan C. S. (1984). The Validity of Mobley's Model of Employee Turnover," *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141–174.
- Mutu RSI Faisal Makassar. (2019). *Profil Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*.
- Muwafik, M. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Euro Design Semarang*.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta.
- Peltier, J. W., Schibrowsky, J. A., & Nill, A. (2013). A hierarchical model of the internal relationship marketing approach to nurse satisfaction and loyalty. 47(5), 899–916. <https://doi.org/10.1108/03090561311306967>
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim*

Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja,. Bumi Aksara.

- Purna, I. N. (2008). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar. *Artikel*, 829–848.
- R. Rismayanti, M. M. dan E. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminsitiasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Radzi, S. M., Ramley, S. Z. A., Salehuddin, M., & Othman, Z. (2009). An Empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice. *International Journal of Business and Management*, 4(8).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n8p173>
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>
- Rita Andini. (2006). *KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. 1–112.
- Roy, A., Van Der Weijden, T., & De Vries, N. (2017). Relationships of work characteristics to job satisfaction, turnover intention, and burnout among doctors in the district public-private mixed health system of Bangladesh. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–12.
<https://doi.org/10.1186/s12913-017-2369-y>
- Saputra, B. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(2), 245–259.
- Sari, N. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor

- Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), 86358.
- Shah, I. A. L. I., Fakhr, Z., Ahmad, S., & Zaman, K. (2010). Measuring Push, Pull And Personal Factors Affecting Turnover Intention: A Case Of University Teachers In Pakistan. *Review of Economic and Business Studies (REBS)*, 3(5), 167–192.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit. *Jurnal Profil*, 6 No.2(3), 23–31.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–487. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n1p481>
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring Workplace Implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in Hospitals: Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 701–709. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.108>
- Ucho, A., Mkavga, T., and Onyishi, I., E. (2012). Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* *Contemporary Research in Business*, 3(11), 378–387.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Wati, E. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–51. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Wening, N. (2005). Pengaruh Job Insecurity Pasca Restrukturisasi. In *Usahawan* (Vol. 10).
- White, J. (2019). Employee Retention in Health Care: 4 Keys to Keep Your

Best and Brightest. *HR Morning*.

Wowor, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).

Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment:A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250–266. <https://doi.org/10.1108/02683940210428074>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

INFORMED CONSENT **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”**.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari perawat-perawat sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas kesediaannya Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Oktober 2020
Peneliti

Andi Siti Wadi'ah Hadisyam

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: () DIII
() S.Kep
() Ners
() Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian: () Pegawai tetap () Lainnya : _____

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (\surd) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.

Kategori :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

A. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
PEKERJAAN ITU SENDIRI						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description					
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja					
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab					
5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit					
GAJI ATAU UPAH						
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul					
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil					
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan					
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja					
10	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja					
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani					
KESEMPATAN PROMOSI JABATAN						
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan					
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)					
15	Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan					
PENGAWASAN OLEH PIMPINAN						
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan					
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan					
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan					
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan					
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan					
REKAN KERJA						
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan					
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain					
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain					
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik					
LINGKUNGAN KERJA						
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit					
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja					
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya					
30	Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin					

B. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
AFFECTIVE COMMITMENT						
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini					
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini					
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri					
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini					
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini					
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya					
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya					
CONTINUANCE COMMITMENT						
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain					
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya					
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya					
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini					
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini					
NORMATIVE COMMITMENT						
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik					
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya					
17	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja					
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka					
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya					

C. VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

No	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini					
2.	Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain					
3.	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik					
4.	Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat					

Lampiran 2 Analisis Distribusi Jawaban Responden Per Pertanyaan

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

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
PEKERJAAN ITU SENDIRI											
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description	11	8.7	72	56.7	44	34.6	0	0.0	0	0.0
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja	3	2.4	37	29.1	29	22.8	27	21.3	31	24.4
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	14	11.0	77	60.6	36	28.3	0	0.0	0	0.0
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	11	8.7	76	59.8	38	29.9	2	1.6	0	0.0
5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit	23	18.1	96	75.6	8	6.3	0	0.0	0	0.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri paling rendah yaitu 0

atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 96 responden atau 75.6% .

a) Upah/gaji

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

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS		S		Penilaian KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
GAJI ATAU UPAH											
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul	1	0.8	15	11.8	37	29.1	65	51.2	9	7.1
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil	1	0.8	18	14.2	36	28.3	54	42.5	18	14.2
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan	1	0.8	14	11.0	42	33.1	51	40.2	19	15.0
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja	0	0.0	19	15.0	35	27.6	62	48.8	11	8.7
10	Saya merasa puas dengan insentif	1	0.8	12	9.4	36	28.3	50	39.4	28	22.0

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	yang saya terima sesuai prestasi kerja										
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani	0	0.0	19	15.0	32	25.2	59	46.5	17	13.4

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi gaji/upah paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 65 responden atau 51.2% .

b) Kesempatan Promosi Jabatan

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

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
KESEMPATAN PROMOSI JABATAN											
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan	1	0.8	27	21.3	59	46.5	28	22.0	12	9.4

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan										
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit	0	0.0	20	15.7	68	53.5	35	27.6	4	3.1
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)	3	2.4	35	27.6	64	50.4	25	19.7	0	0.0
15	Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan	0	0.0	56	44.1	49	38.6	19	15.0	3	2.4

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan rendah yaitu 0

atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 68 responden atau 53.5% .

c) Pengawasan oleh Pimpinan

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

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
PENGAWASAN OLEH PIMPINAN											
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan	3	2.4	85	66.9	25	19.7	10	7.9	4	3.1
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan	7	5.5	63	49.6	43	33.9	14	11.0	0	0.0
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan	5	3.9	44	34.6	64	50.4	14	11.0	0	0.0
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan	7	5.5	49	38.6	49	38.6	62	48.8	9	7.1

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	yang menyangkut pekerjaan										
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan	1	0.8	50	39.4	56	44.1	16	12.6	4	3.1

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 85 responden atau 66.9% .

d) Rekan Kerja

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

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
REKAN KERJA											
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika	32	25.2	52	40.9	38	29.9	5	3.9	0	0.0

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	saya mengalami kesulitan										
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain	31	24.4	54	42.5	42	33.1	0	0.0	0	0.0
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain	33	26.0	53	41.7	40	31.5	1	0.8	0	0.0
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja	32	25.2	55	43.3	40	31.5	0	0.0	0	0.0
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik	32	25.2	46	36.2	36	28.3	13	10.2	0	0.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 55 responden atau 43.3% .

e) Lingkungan Kerja

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

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
LINGKUNGAN KERJA											
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja	24	18.9	31	24.4	36	28.3	34	26.8	2	1.6
27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit	28	22.0	34	26.8	40	31.5	25	19.7	0	0.0
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja	24	18.9	44	34.6	24	18.9	33	26.0	2	1.6
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung	24	18.9	20	15.7	40	31.5	41	32.3	2	1.6

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	jalannya pekerjaan saya										
30	Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin	23	18.1	48	37.8	37	29.1	18	14.2	1	0.8

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 48 responden atau 37.8% .

Lampiran 3 Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, Fax (0411) 586013
E-mail : dekanfkmuh@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id

No : 8991/UN4.14/PT.01.04/2020
Lamp :-
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

17 November 2020

Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
Provinsi Sulawesi Selatan
Di -
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **A. Siti Wadi'ah Hadisyam**
Nomor Pokok : **K012181127**
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**
Konsentrasi : **Administrasi Rumah Sakit**

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar**".

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes (Ketua)
2. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS, Ph.D. (Anggota)

Waktu Penelitian : November – Desember 2020

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Dr. Aminuddin Syam, SKM.,M.Kes.,M.Med.Ed
NIP: 19670617 199903 1 001

Tembusan :
1. Para Wakil Dekan FKM Unhas
2. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 8655/S.01/PTSP/2020
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur RS. Islam Faisal Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 8991/UN4.14/PT.01.04/2020 tanggal 17 November 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : A. SITI WADI"AH HADISYAM
Nomor Pokok : K012181127
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

" PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 19 November 2020 s/d 19 Februari 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan *barcode*,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 19 November 2020

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal*.

SIMAP PTSP 19-11-2020



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231



Lampiran 4 Output SPSS

PEKERJAAN ITU SENDIRI

Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	44	34.6	34.6	34.6
Setuju	72	56.7	56.7	91.3
Sangat Setuju	11	8.7	8.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	31	24.4	24.4	24.4
Tidak Setuju	27	21.3	21.3	45.7
Kurang Setuju	29	22.8	22.8	68.5
Setuju	37	29.1	29.1	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	36	28.3	28.3	28.3
Setuju	77	60.6	60.6	89.0
Sangat Setuju	14	11.0	11.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	38	29.9	29.9	31.5
Setuju	76	59.8	59.8	91.3
Sangat Setuju	11	8.7	8.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	6.3	6.3	6.3
Setuju	96	75.6	75.6	81.9
Sangat Setuju	23	18.1	18.1	100.0

Total	127	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

GAJI ATAU UPAH

Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	65	51.2	51.2	58.3
Kurang Setuju	37	29.1	29.1	87.4
Setuju	15	11.8	11.8	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	18	14.2	14.2	14.2
Tidak Setuju	54	42.5	42.5	56.7
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	85.0
Setuju	18	14.2	14.2	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	19	15.0	15.0	15.0
Tidak Setuju	51	40.2	40.2	55.1
Kurang Setuju	42	33.1	33.1	88.2
Setuju	14	11.0	11.0	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	8.7	8.7	8.7
Tidak Setuju	62	48.8	48.8	57.5
Kurang Setuju	35	27.6	27.6	85.0
Setuju	19	15.0	15.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	28	22.0	22.0	22.0

Tidak Setuju	50	39.4	39.4	61.4
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	89.8
Setuju	12	9.4	9.4	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	17	13.4	13.4	13.4
Tidak Setuju	59	46.5	46.5	59.8
Kurang Setuju	32	25.2	25.2	85.0
Setuju	19	15.0	15.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

KESEMPATAN PROMOSI JABATAN

Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	9.4	9.4	9.4
Tidak Setuju	28	22.0	22.0	31.5
Kurang Setuju	59	46.5	46.5	78.0
Setuju	27	21.3	21.3	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	35	27.6	27.6	30.7
Kurang Setuju	68	53.5	53.5	84.3
Setuju	20	15.7	15.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	25	19.7	19.7	19.7
Kurang Setuju	64	50.4	50.4	70.1
Setuju	35	27.6	27.6	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0

Total	127	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	19	15.0	15.0	17.3
Kurang Setuju	49	38.6	38.6	55.9
Setuju	56	44.1	44.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

PENGAWASAN OLEH PIMPINAN

Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	10	7.9	7.9	11.0
Kurang Setuju	25	19.7	19.7	30.7
Setuju	85	66.9	66.9	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	11.0	11.0	11.0
Kurang Setuju	43	33.9	33.9	44.9
Setuju	63	49.6	49.6	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	11.0	11.0	11.0
Kurang Setuju	64	50.4	50.4	61.4
Setuju	44	34.6	34.6	96.1
Sangat Setuju	5	3.9	3.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	7.1	7.1	7.1
Kurang Setuju	62	48.8	48.8	55.9
Setuju	49	38.6	38.6	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	16	12.6	12.6	15.7
Kurang Setuju	56	44.1	44.1	59.8
Setuju	50	39.4	39.4	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

REKAN KERJA

Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	3.9	3.9	3.9
Kurang Setuju	38	29.9	29.9	33.9
Setuju	52	40.9	40.9	74.8
Sangat Setuju	32	25.2	25.2	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	42	33.1	33.1	33.1
Setuju	54	42.5	42.5	75.6
Sangat Setuju	31	24.4	24.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
Kurang Setuju	40	31.5	31.5	32.3
Setuju	53	41.7	41.7	74.0
Sangat Setuju	33	26.0	26.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	40	31.5	31.5	31.5
Setuju	55	43.3	43.3	74.8
Sangat Setuju	32	25.2	25.2	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	10.2	10.2	10.2
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	38.6
Setuju	46	36.2	36.2	74.8
Sangat Setuju	32	25.2	25.2	100.0
Total	127	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA

Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	34	26.8	26.8	28.3
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	56.7
Setuju	31	24.4	24.4	81.1
Sangat Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	25	19.7	19.7	19.7
Kurang Setuju	40	31.5	31.5	51.2
Setuju	34	26.8	26.8	78.0
Sangat Setuju	28	22.0	22.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	33	26.0	26.0	27.6
Kurang Setuju	24	18.9	18.9	46.5

Setuju	44	34.6	34.6	81.1
Sangat Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	41	32.3	32.3	33.9
Kurang Setuju	40	31.5	31.5	65.4
Setuju	20	15.7	15.7	81.1
Sangat Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
Tidak Setuju	18	14.2	14.2	15.0
Kurang Setuju	37	29.1	29.1	44.1
Setuju	48	37.8	37.8	81.9
Sangat Setuju	23	18.1	18.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

AFFECTIVE

Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	5.5	5.5	5.5
Tidak Setuju	12	9.4	9.4	15.0
Kurang Setuju	22	17.3	17.3	32.3
Setuju	80	63.0	63.0	95.3
Sangat Setuju	6	4.7	4.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	20	15.7	15.7	15.7
Setuju	98	77.2	77.2	92.9
Sangat Setuju	9	7.1	7.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	6.3	6.3	6.3
Kurang Setuju	34	26.8	26.8	33.1

Setuju	78	61.4	61.4	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	38	29.9	29.9	35.4
Setuju	77	60.6	60.6	96.1
Sangat Setuju	5	3.9	3.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	2	1.6	1.6	3.9
Kurang Setuju	7	5.5	5.5	9.4
Setuju	107	84.3	84.3	93.7
Sangat Setuju	8	6.3	6.3	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	16	12.6	12.6	18.1
Setuju	101	79.5	79.5	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	5	3.9	3.9	6.3
Kurang Setuju	18	14.2	14.2	20.5
Setuju	94	74.0	74.0	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4

Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	14	11.0	11.0	16.5
Setuju	102	80.3	80.3	96.9
Sangat Setuju	4	3.1	3.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

CONTINUANCE

Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	9.4	9.4	9.4
Kurang Setuju	49	38.6	38.6	48.0
Setuju	59	46.5	46.5	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	13	10.2	10.2	15.0
Kurang Setuju	51	40.2	40.2	55.1
Setuju	50	39.4	39.4	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	5	3.9	3.9	8.7
Kurang Setuju	34	26.8	26.8	35.4
Setuju	77	60.6	60.6	96.1
Sangat Setuju	5	3.9	3.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	3	2.4	2.4	4.7
Kurang Setuju	26	20.5	20.5	25.2
Setuju	87	68.5	68.5	93.7
Sangat Setuju	8	6.3	6.3	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	46	36.2	36.2	41.7
Setuju	72	56.7	56.7	98.4
Sangat Setuju	2	1.6	1.6	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah s

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	5.5	5.5	5.5
Kurang Setuju	33	26.0	26.0	31.5
Setuju	78	61.4	61.4	92.9
Sangat Setuju	9	7.1	7.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

NORMATIVE

Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	13	10.2	10.2	12.6
Kurang Setuju	51	40.2	40.2	52.8
Setuju	53	41.7	41.7	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Kurang Setuju	14	11.0	11.0	14.2
Setuju	100	78.7	78.7	92.9
Sangat Setuju	9	7.1	7.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	29	22.8	22.8	22.8
Setuju?	82	64.6	64.6	87.4

	Sangat Setuju	16	12.6	12.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.0	11.0	11.0
	Setuju	100	78.7	78.7	89.8
	Sangat Setuju	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	26	20.5	20.5	21.3
	Setuju	88	69.3	69.3	90.6
	Sangat Setuju	12	9.4	9.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	17	13.4	13.4	14.2
	Setuju	96	75.6	75.6	89.8
	Sangat Setuju	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

TURNOVER INTENTION

Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	4.7	4.7	4.7
	Setuju	26	20.5	20.5	25.2
	Kurang Setuju	79	62.2	62.2	87.4
	Tidak Setuju	13	10.2	10.2	97.6
	Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	4.7	4.7	4.7
	Setuju	65	51.2	51.2	55.9
	Kurang Setuju	42	33.1	33.1	89.0
	Tidak Setuju	12	9.4	9.4	98.4
	Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	100.0

Total	127	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	18	14.2	14.2	14.2
Setuju	71	55.9	55.9	70.1
Kurang Setuju	20	15.7	15.7	85.8
Tidak Setuju	15	11.8	11.8	97.6
Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Setuju	27	21.3	21.3	24.4
Kurang Setuju	59	46.5	46.5	70.9
Tidak Setuju	13	10.2	10.2	81.1
Sangat Tidak Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

ANALISIS BIVARIAT

KAT_PS * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_PS	Tinggi	Count	29	74	103
		% within KAT_PS	28.2%	71.8%	100.0%
		% of Total	22.8%	58.3%	81.1%
	Rendah	Count	14	10	24
		% within KAT_PS	58.3%	41.7%	100.0%
		% of Total	11.0%	7.9%	18.9%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_PS	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.916 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	6.625	1	.010		
Likelihood Ratio	7.532	1	.006		
Fisher's Exact Test				.008	.006
Linear-by-Linear Association	7.853	1	.005		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.13.

b. Computed only for a 2x2 table

KAT_gaji * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_gaji	Tinggi	Count	7	36	43
		% within KAT_gaji	16.3%	83.7%	100.0%
		% of Total	5.5%	28.3%	33.9%
	Rendah	Count	36	48	84
		% within KAT_gaji	42.9%	57.1%	100.0%
		% of Total	28.3%	37.8%	66.1%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_gaji	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.971 ^a	1	.003		
Continuity Correction ^b	7.824	1	.005		
Likelihood Ratio	9.647	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	8.901	1	.003		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.56.

b. Computed only for a 2x2 table

KAT_KPJ * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_KPJ	Tinggi	Count	14	57	71
		% within KAT_KPJ	19.7%	80.3%	100.0%
		% of Total	11.0%	44.9%	55.9%
	Rendah	Count	29	27	56
		% within KAT_KPJ	51.8%	48.2%	100.0%
		% of Total	22.8%	21.3%	44.1%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_KPJ	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14.376 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.979	1	.000		
Likelihood Ratio	14.523	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.263	1	.000		

N of Valid Cases	127			
------------------	-----	--	--	--

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.96.
b. Computed only for a 2x2 table

KAT_PP * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_PP	Tinggi	Count	34	79	113
		% within KAT_PP	30.1%	69.9%	100.0%
		% of Total	26.8%	62.2%	89.0%
	Rendah	Count	9	5	14
		% within KAT_PP	64.3%	35.7%	100.0%
		% of Total	7.1%	3.9%	11.0%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_PP	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.505 ^a	1	.011		
Continuity Correction ^b	5.068	1	.024		
Likelihood Ratio	6.110	1	.013		
Fisher's Exact Test				.016	.014
Linear-by-Linear Association	6.454	1	.011		
N of Valid Cases	127				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.74.
b. Computed only for a 2x2 table

KAT_RK * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_RK	Tinggi	Count	29	82	111
		% within KAT_RK	26.1%	73.9%	100.0%
		% of Total	22.8%	64.6%	87.4%
	Rendah	Count	14	2	16
		% within KAT_RK	87.5%	12.5%	100.0%
		% of Total	11.0%	1.6%	12.6%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_RK	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23.522 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	20.861	1	.000		

Likelihood Ratio	23.016	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.336	1	.000		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.42.
b. Computed only for a 2x2 table

KAT_LK * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_LK	Baik	Count	20	60	80
		% within KAT_LK	25.0%	75.0%	100.0%
	% of Total		15.7%	47.2%	63.0%
	Buruk	Count	23	24	47
% within KAT_LK		48.9%	51.1%	100.0%	
% of Total		18.1%	18.9%	37.0%	
Total	Count		43	84	127
	% within KAT_LK		33.9%	66.1%	100.0%
	% of Total		33.9%	66.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.574 ^a	1	.006		
Continuity Correction ^b	6.543	1	.011		
Likelihood Ratio	7.475	1	.006		
Fisher's Exact Test				.007	.005
Linear-by-Linear Association	7.515	1	.006		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.91.
b. Computed only for a 2x2 table

KAT_KP * KAT_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_KP	Tinggi	Count	13	43	56
		% within KAT_KP	23.2%	76.8%	100.0%
	% of Total		10.2%	33.9%	44.1%
	Rendah	Count	30	41	71
% within KAT_KP		42.3%	57.7%	100.0%	
% of Total		23.6%	32.3%	55.9%	
Total	Count		43	84	127
	% within KAT_KP		33.9%	66.1%	100.0%
	% of Total		33.9%	66.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.068 ^a	1	.024		
Continuity Correction ^b	4.253	1	.039		
Likelihood Ratio	5.180	1	.023		
Fisher's Exact Test				.037	.019
Linear-by-Linear Association	5.028	1	.025		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.96.

b. Computed only for a 2x2 table

KAT_KO * KAT_TO

Crosstab

		KAT_TO		Total	
		Rendah	Tinggi		
KAT_KO	Tinggi	Count	16	64	80
		% within KAT_KO	20.0%	80.0%	100.0%
		% of Total	12.6%	50.4%	63.0%
	Rendah	Count	27	20	47
		% within KAT_KO	57.4%	42.6%	100.0%
		% of Total	21.3%	15.7%	37.0%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_KO	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.538 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.904	1	.000		
Likelihood Ratio	18.409	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.392	1	.000		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.91.

b. Computed only for a 2x2 table

lamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
Valid 2	14	11.0	11.0	11.8
Valid 3	12	9.4	9.4	21.3

4	17	13.4	13.4	34.6
5	6	4.7	4.7	39.4
6	6	4.7	4.7	44.1
7	2	1.6	1.6	45.7
8	28	22.0	22.0	67.7
9	10	7.9	7.9	75.6
10	10	7.9	7.9	83.5
11	3	2.4	2.4	85.8
14	10	7.9	7.9	93.7
16	1	.8	.8	94.5
17	2	1.6	1.6	96.1
18	1	.8	.8	96.9
19	3	2.4	2.4	99.2
20	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

lamakerja * KAT_turnover Crosstabulation

		KAT_turnover		Total
		1	2	
	Count	1	0	1
1	% within lamakerja	100.0%	0.0%	100.0%
	% of Total	0.8%	0.0%	0.8%
	Count	1	13	14
2	% within lamakerja	7.1%	92.9%	100.0%
	% of Total	0.8%	10.2%	11.0%
	Count	3	9	12
3	% within lamakerja	25.0%	75.0%	100.0%
	% of Total	2.4%	7.1%	9.4%
	Count	4	13	17
4	% within lamakerja	23.5%	76.5%	100.0%
	% of Total	3.1%	10.2%	13.4%
	Count	2	4	6
5	% within lamakerja	33.3%	66.7%	100.0%
	% of Total	1.6%	3.1%	4.7%
lamakerja	Count	1	5	6
6	% within lamakerja	16.7%	83.3%	100.0%
	% of Total	0.8%	3.9%	4.7%
	Count	0	2	2
7	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	1.6%	1.6%
	Count	15	13	28
8	% within lamakerja	53.6%	46.4%	100.0%
	% of Total	11.8%	10.2%	22.0%
	Count	2	8	10
9	% within lamakerja	20.0%	80.0%	100.0%
	% of Total	1.6%	6.3%	7.9%
	Count	5	5	10
10	% within lamakerja	50.0%	50.0%	100.0%
	% of Total	3.9%	3.9%	7.9%
	Count	1	2	3
11	% within lamakerja	33.3%	66.7%	100.0%

	% of Total	0.8%	1.6%	2.4%
	Count	7	3	10
14	% within lamakerja	70.0%	30.0%	100.0%
	% of Total	5.5%	2.4%	7.9%
	Count	0	1	1
16	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
	Count	1	1	2
17	% within lamakerja	50.0%	50.0%	100.0%
	% of Total	0.8%	0.8%	1.6%
	Count	0	1	1
18	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
	Count	0	3	3
19	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	2.4%	2.4%
	Count	0	1	1
20	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
	Count	43	84	127
Total	% within lamakerja	33.9%	66.1%	100.0%
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%

Lampiran 5 Curriculum Vitae

I. Data Pribadi

Nama : Andi Siti Wadi'ah Hadisyam
Tempat, Tanggal Lahir : Watansoppeng, 20 Juli 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status Pernikahan : Menikah
Alamat : Jalan Penjernihan 3 Blok B 21 Kota Makassar
No. HP : 082132738484
Alamat email : diahsapada@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Andi Hadisyam Achmad Singke
Ibu : Andi Dioe Hamzah
Status dalam Keluarga : Anak Pertama dari dua bersaudara



II. Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Instansi/Universitas	Jurusan
1999 – 2005	SD	SD 1 Lamappoloware	-
	SD	SDN 3 Parepare	-
2005 – 2008	SMP	SMPN 2 Pare-pare	-
2008 – 2011	SMA	SMAN 1 Pare-pare	IPA
2011 – 2018	S1	Universitas Hasanuddin	Pendidikan Dokter Umum
2018 - 2021	S2	Universitas Hasanuddin	Magister Administrasi Rumah Sakit