

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KONTRAK DI RUMAH SAKIT ALOEI SABOE KOTA GORONTALO

Irwan Yantu¹, Agus Hakri Bokingo², Moh. Rizal D. Pade³

Universitas Negeri Gorontalo

Irwan.yantu@ung.ac.id¹; agushakri@ung.ac.id²; calpade14@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai kuesioner dengan sampel yang ditetapkan sejumlah 36 responden dengan teknik pengambilan sampel memakai metode purposive sampling. Data dianalisis memakai analisis regresi sederhana. Hasil Penelitian membuktikan kalau hipotesis statistika penuh kriteria dimana H₀ ditolak serta H_a diterima ataupun kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Bersumber pada hasil analisis bisa diperoleh kesimpulan kalau bila kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* juga akan meningkat.

Keywords: Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Tenaga Kontrak

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on the turnover intentions of contract workers at Aloe Saboe Hospital in Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative method. The data collection methodology for this study used a questionnaire with a specific sample of 36 respondents using a sampling technique using purposive sampling methods. Data were analyzed using simple regression analysis. The results of the study show that the statistical hypothesis meets the criteria that H₀ is rejected and H_a is accepted, or that job satisfaction positively influences the intention to leave.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Contract Worker

PENDAHULUAN

Rumah sakit yakni badan yang melayani warga dalam aspek kesehatan serta menyelenggarakan jasa kesehatan semacam jasa jaga jalur, jaga bermalam serta berbahaya gawat yang di dalamnya pula tercantum jasa dokter, juru rawat serta daya kesehatan yang lain. Dalam UU RI No. 44 Tahun 2009, Rumah Sakit ialah lembaga jasa kesehatan yang mengatur jasa kesehatan seseorang dengan cara komplit dimana melingkupi promotif, melindungi, kuratif dan rehabilitatif dengan sediakan pelayanan jaga bermalam, jaga jalur, dan berbahaya gawat. Di rumah sakit pula, ada bagian administrasi yang mengemban kewajiban semacam mengurus perawatan alat-alat kesehatan, menata finansial lembaga serta lain serupanya..

Dalam menunjang operasional, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, tenaga dan ide-ide segar nan kreatif karena menurut Cusway dalam Maimunah (2018), organisasi yang mempunyai sumber daya manusia

bagus akan menciptakan organisasi yang memiliki kapasitas guna menghadapi para pesaing. Tidak peduli seberapa sempurna sumber daya yang dimiliki, akan sulit sebuah instansi mencapai tujuannya tanpa pegawai yang terampil. Peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan yang efisien membutuhkan support pegawai yang terampil di bidangnya masing-masing. Pelatihan pegawai, di sisi lain adalah salah satu aset terpenting perusahaan. Menurut Suwignyo dalam Mariana & Irfani (2015), Pegawai yang mempunyai sikap perjuangan, dedikasi, patuh, serta 2 keahlian profesional umumnya memiliki prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga lebih berdaya guna.

Para pekerja akan merasa nyaman dalam bekerja jika instansi lebih memperhatikan kepuasan pekerja tersebut, tak terkecuali para tenaga kontrak. Faktor kepuasan inilah yang menjadi kunci bagi instansi dalam meningkatkan kinerja para pegawainya karena dalam manajemen jasa ada istilah "*happy employee, happy customer*" yang artinya sebelum kita memenuhi kepuasan para pelanggan, hendaknya harus memberi kepuasan kepada pekerja, sehingga jasa akan lebih maksimal (Muayyad & Gawi, 2016). Kepuasan kerja pada hakekatnya ialah perihal yang sifatnya personal, dimana masing-masing personal memiliki kadar kepuasan kerja bermacam-macam terkait dengan kemauan serta sistem nilai yang di pergunakan (Handoko dalam Muayyad & Gawi, 2016).

Instansi seperti rumah sakit juga memiliki masalah yang bisa memberikan dampak buruk pada aktivitas di dalamnya. Masalah yang sering ditemui adalah *Turnover*. *Turnover* adalah suatu fenomena yang terjadi di lingkungan kerja dimana pegawai memilih untuk berpindah tempat kerja. Menurut Juanna & Bokingo (2018), ketidakpuasan pegawai dengan pekerjaannya menjadi sebab mengapa tingkatan *turnover* pegawai dewasa ini mengalami kenaikan yang signifikan. *Turnover* menurut Judge & Robbins dalam Asmara (2017), dibagi jadi 2 (dua) macam, yakni *voluntary turnover* dimana keluarnya pegawai diakibatkan karena kemauan dari orang itu sendiri. Jika *involuntary turnover* merupakan keluarnya pegawai yang disebabkan oleh perspektif organisasi atau pengunduran diri karena hal yang penting. *Turnover* 3 didahului dengan terdapatnya *turnover intention*, ialah kemauan pegawai untuk pergi dari pekerjaan yang ia miliki.

Kepuasan Kerja adalah perilaku emosional yang menunjukkan perasaan senang maupun sedih atas pekerjaan yang dimiliki. Menurut Pawesti & Wikansari (2017), kepuasan kerja ialah sesuatu wujud rasa emosional mengenai aktivitas kerja, dimana diakibatkan dari sesuatu penilaian pada setiap karakter masing-masing. Wood dalam Sutanto & Gunawan (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja merupakan sampai dimana seseorang merasa positif serta negatif kepada pekerjaannya, yang menggambarkan reaksi penuh emosi kepada kewajiban dan situasi fisik serta sosial di tempat kerja. Menurut

Agustin et al, (2022), Faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah suatu hal yang ada hubungannya dengan lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, gaji serta komitmen organisasi.

Turnover intention merupakan hasrat seseorang berpindah tempat kerja atau perusahaan lain. *Turnover intention* dapat dikatakan juga sebagai suatu kondisi dimana pegawai mempunyai hasrat untuk mencari pekerjaan lain yang dilakukan dengan cara sadar di organisasi yang beda (Abdullah et al, dalam Yuda & Ardana, 2017). Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat membuat aktifitas dan produktifitas kerja dalam suatu perusahaan terganggu. Harnoto dalam Masruroh (2018), menerangkan bahwa *Turnover intention* ialah tingkat ataupun patokan dari kemauan guna pergi dari perusahaan. Ada beberapa faktor yang turut andil dalam fenomena *turnover intention* antara lain adalah rekan kerja, kompensasi gaji, keterlibatan kerja dan lain sebagainya. (Angelica et al., 2022). Menurut Mobley dalam Alam et al, (2022), Indikator *turnover intention* yakni pencarian alternatif pekerjaan, pikiran untuk keluar serta niat untuk keluar

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode korelasional. Menurut Creswell dalam Adriel (2019), penelitian kuantitatif korelasional merupakan penelitian yang memakai teknik statistik untuk mengukur pengaruh antara dua variabel ataupun lebih. Penelitian kuantitatif korelasional mempelajari dua variabel ataupun lebih ialah sejauh mana hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dan sampel yang dipakai pada penelitian ini ialah jumlah tenaga kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe sekitar 181 orang. Data dari hasil pembagian kuesioner dikonversi yang telah diubah menjadi skala likert tentang variabel terkait. Penelitian ini memakai metode analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam tabel 1 jumlah responden sejumlah 36 responden dan dapat digolongkan berdasarkan kelamin. Laki-laki sebanyak 18 orang dengan persentase 50%, dan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 50%. Responden Laki-laki dan perempuan berada di angka yang sama dimana hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di Rumah Sakit Aloe Saboe bisa diemban oleh siapa saja tanpa memandang gender mereka..

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	18	50%
Perempuan	18	50%
Total	36	100%

Pada tabel 2 menunjukkan sebagian besar para tenaga kontrak berada di usia yang produktif dimana dari 36 responden, tenaga kontrak yang berusia <25 tahun ada sejumlah 22 responden, usia 26-30 tahun sejumlah 6 responden dan >30 tahun sejumlah 8 responden.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25 tahun	22	61%
26-30 tahun	6	17%
>30 tahun	8	22%
Total	36	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa tenaga kontrak yang dapat digolongkan berdasarkan lama bekerja. <1 tahun sejumlah 5 responden, 1-5 tahun sejumlah 25 responden serta >5 tahun sejumlah 6 responden. Bisa dilihat tenaga kontrak yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun memiliki persentase terbanyak dikarenakan banyaknya tenaga kontrak yang tidak melanjutkan pekerjaannya di Rumah Sakit Aloi Saboe.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	5	14%
1-5 tahun	25	69%
>5 tahun	6	17%
Total	36	100%

Bersumber pada pada tabel 4, tingkat pendidikan yang ditempuh oleh para tenaga kontrak mayoritas adalah pendidikan S1. Walaupun demikian, terdapat tenaga kontrak yang lulusan SMA karena syarat bekerja menjadi tenaga kontrak di Rumah Sakit Aloi Saboe adalah minimal tamat dari bangku SMA.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	8	22%
D3	1	3%
S1	25	69%
S2	2	6%
Total	36	100%

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t

Hipotesis	t _{tabel}	t _{hitung}	Keterangan
H ₁	2,032	4,699	H ₁ diterima

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwasannya nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dengan standar signifikan sebesar 0,05. Hasil tersebut mengartikan jika variabel kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh pada *turnover intention* (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,628 ^a	0,394	0,376

Bersumber pada tabel 6 di atas menampilkan bahwasannya hasil dari koefisiensi determinasi sebesar 0,394 atau 39,4%. Hasil ini menandakan bahwa nilai R Square bergerak mendekati angka 1 dimana pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* di Rumah Sakit Aloeï Saboe adalah 39,4% dan 60,6% disebabkan karena faktor-faktor yang tidak di bahas dalam riset ini..

PEMBAHASAN

Dalam mewujudkan visi dan misi, rumah sakit harus memperhatikan para pekerjanya, salah satu perspektif yang perlu di cermati kembali ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Wood dalam Sutanto & Gunawan (2016) ialah sampai dimana seseorang pribadi merasa positif serta negatif kepada pekerjanya, yang ialah reaksi penuh emosi kepada kewajiban dan situasi fisik serta sosial di tempat kerja. Bagi rumah sakit, memenuhi kepuasan para tenaga kerjanya sangat diperlukan karena akan sulit mengelola instansi seperti rumah sakit jika para tenaga kerjanya khususnya tenaga kontrak berkurang. Di Rumah Sakit Aloeï Saboe, rentang waktu 2020 – 2021, ada sekitar 18 tenaga kontrak yang keluar dikarenakan berbagai macam alasan..

Bersumber pada hasil riset ini dapat disimpulkan kalau kepuasan kerja berpengaruh kepada *turnover intention* pada tenaga kontrak di Rumah Sakit Aloeï Saboe. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yakni pekerjaan itu sendiri yang dimana pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kontrak disambut positif karena bisa selain bisa mencukupi kebutuhan sandang, pangan dan papan, pekerjaan ini juga memberikan kondisi yang nyaman bagi tenaga kontrak tersebut..

Meskipun begitu, berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Aloeï Saboe, terdapat beberapa tenaga kontrak yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada data sekunder rumah sakit bahwa pada kurun waktu 2 tahun (2020-2021), angka *turnover intention* sebesar 10,07% yang mengindikasikan bahwa beberapa tenaga kontrak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya terlepas dari segi kepuasan

kerja yang baik.

Selain indikator pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja memiliki indikator yang menjadi masalah adalah gaji. Kepuasan kerja seorang tenaga kontrak salah satunya ditentukan dari pembagian gaji. Menurut Amalia (2018), pemberian gaji yang pantas dapat menaikkan keterampilan pegawai dalam bertugas, walhasil pencapaian visi serta tujuan industri dapat dilaksanakan dengan metode yang lebih efisien, apabila dibantu dengan situasi kerja yang mengasyikkan, sehingga pegawai merasa aman bertugas di industri dan tidak berencana buat angkat kaki dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei yang peneliti lakukan, terdapat perbedaan paham antara atasan dan bawahan dari segi *take home pay* atau pendapatan bersih. Para tenaga kontrak merasa kalau pendapatan yang mereka terima tidak sesuai dengan harapannya. Masalah ini yang dapat menimbulkan para tenaga kontrak tersebut berfikir buat keluar serta mencari alternatif pekerjaan yang lain, sesuai dengan indikator *turnover intention*.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil riset, bisa disimpulkan kalau kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada *turnover intention*. Pengaruh kepuasan kerja kepada *turnover intention* di Rumah Sakit Aloe Saboe yakni 39,4% serta 60,6% disebabkan karena faktor-faktor yang tidak di bahas dalam riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriel, C. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Financial Performance Pada Sektor Telekomunikasi Di Negara Asean.
- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Fadillah, S., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 573–585.
- Alam, S., Ridjal, S., Abdul, S., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 489–499.
- Amalia, M. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Di Pt Mirota Kampus Yogyakarta.
- Angelica, D., Yoza, D. O., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 125–143.
- Maimunah. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Pengemudi Taksi PT Blue Bird Medan.
- Mariana, R., & Irfani, H. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman. Jurnal RAP UNP, 6(2), 193–202.
- Masruah, K. (2018). Pengaruh *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Honorer di Rumah Sakit tk. IV Madiun Tahun 2018.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover intentions*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Usaha Kecil Menengah*, 1(1), 37–40.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. 6(10), 5319–5347.