

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTIONS* TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS HALU KABUPATEN KONAWE UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

*Herniawati Tomalili*¹, *Sartini Risky*²
^{1,2}*STIKes Mandala Waluya Kendari*

Abstrak

Turnover intentions diartikan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Berdasarkan data diperoleh informasi bahwa selama kurun waktu 2013 sampai dengan 2015 tingkat *turnover intentions* petugas kesehatan cukup tinggi di Puskesmas Hialu. Berdasarkan Data Sekunder pada tahun 2013 terdapat 8 tenaga kesehatan yang keluar dari pekerjaannya dengan rincian 5 tenaga Bidan, 3 tenaga Perawat, tahun 2014 terdapat 8 tenaga kesehatan dengan rincian 4 tenaga bidan, 4 tenaga perawat, dan pada tahun 2015 terdapat 11 tenaga kesehatan yang keluar dari pekerjaannya dengan rincian 2 tenaga bidan, 4 tenaga perawat, 1 tenaga Analis, 1 Tenaga Kesehatan Masyarakat, 1 Tenaga Administrasi, dan 2 Tenaga dokter dengan berbagai alasan. Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intentions* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu kabupaten Konawe Utara.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Chi Square* untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan Ada hubungan sedang antara Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intentions* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Nilai $X^2_{Hitung} 10,290 > X^2_{Tabel} 3,841$, Ada hubungan sedang antara Insentif dengan *Turnover Intentions* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Nilai $X^2_{Hitung} 11,822 > X^2_{Tabel} 3,841$,

Ada hubungan kuat antara Kepuasan kerja dengan *Turnover Intentions* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Nilai $X^2_{Hitung} 13,986 > X^2_{Tabel} 3,841$.

Penulis menyarankan Hendaknya sikap pimpinan Puskesmas sebagai teman dan sahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan untuk maju dan mendengar pendapat bawahan, karena dengan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions

PENDAHULUAN

Masalah mendasar dalam organisasi saat ini adalah bagaimana organisasi dapat mencapai kinerja dan mempertahankan karyawannya. Komitmen organisasi, Intensif, dan kepuasan kerja merupakan *three major themes* yang berguna dalam memprediksi masalah mendasar di organisasi masa mendatang, khususnya dalam memprediksi *turnover intentions*. *Turnover intentions* diartikan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Tingginya tingkat turnover karyawan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi (Widodo, 2008).

Di Indonesia *Turnover* tenaga kesehatan sering terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal dimana unsur *benefit-cost* dan *costeffectiveness* bagi perawat tidak diperhitungkan (Labiris *et al*, 2008).

Perpindahan tenaga kesehatan akan berdampak terhadap biaya penyediaan Sumber Daya Manusia kesehatan, selain itu gangguan keterpaduan di unit kerja dan meningkatnya beban kerja dirasakan oleh unit yang ditinggalkan. Masalah tenaga teknis yang beralih fungsi menimbulkan masalah baru pada sarana kesehatan yang dituju, sementara dengan tenaga yang berlebih belum tentu peningkatan pelayanan kesehatan optimal (Rita, 2006)

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi kerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik berarti pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Sementara dalam kondisi lain niat untuk pindah (*turnover intentions*) akan meningkat bagi karyawan yang tidak dapat menerima perubahan dan di dorong oleh komitmen yang kurang dan pada akhirnya dapat memberikan reaksi atau keputusan untuk meninggalkan organisasinya (Robbin, 2011) Aninditarini (2013), meneliti mengenai intensi *turnover* di tinjau dari komitmen organisasi. Ia menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki bukti kuat (*strong confidence*) dapat mempengaruhi tingkat *turnover*. Supriati (2012) meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* dosen pada Politeknik Bengkalis. Ia menyimpulkan bahwa pengaruh terbesar seorang karyawan memutuskan untuk berniat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasinya dan kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2002) insentif juga mempunyai peran yang cukup signifikan terhadap

tingginya tingkat *turnover* di organisasi, dimana insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dan tidak meninggalkan organisasinya dalam organisasi. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja dan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal (Novliadi, 2007).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Spinger, 2011). Kabupaten Konawe Utara Sulawesi Tenggara mobilisasi perpindahan petugas kesehatan cukup signifikan. Data yang diperoleh pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 jumlah petugas kesehatan yang pindah berjumlah 72 orang dengan uraian tahun 2013 berjumlah 25 orang, tahun 2014 berjumlah 16, dan tahun 2015 berjumlah 31 orang. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi

organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Dinkes Konut, 2015).

Puskesmas Hialu merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Konawe Utara yang diharapkan mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan. Dalam usahanya mewujudkan harapan masyarakat tersebut, Puskesmas menghadapi kendala dibidang sumber daya manusia kesehatan karena cukup tingginya *turnover intentions* petugas kesehatan di Puskesmas tersebut. Berdasarkan data diperoleh informasi bahwa selama kurun waktu 2013 sampai dengan 2015 tingkat *turnover intentions* petugas kesehatan cukup tinggi di Puskesmas Hialu. Berdasarkan Data Sekunder pada tahun 2013 terdapat 8 tenaga kesehatan yang keluar dari pekerjaannya dengan rincian 5 tenaga Bidan, 3 tenaga Perawat, tahun 2014 terdapat 8 tenaga kesehatan dengan rincian 4 tenaga bidan, 4 tenaga perawat, dan pada tahun 2015 terdapat 11 tenaga kesehatan yang keluar dari pekerjaannya dengan rincian 2 tenaga bidan, 4 tenaga perawat, 1 tenaga Analis, 1 Tenaga SKM, 1 Tenaga Administrasi, dan 2 Tenaga dokter dengan berbagai alasan (Profil Puskesmas Hialu, 2015). Proses keluar masuknya petugas kesehatan, dapat mengganggu operasional kegiatan

Puskesmas dan cakupan pencapaian kinerja program. Keluarnya pegawai dari sebuah organisasi, mengindikasikan adanya faktor yang mendasari mengapa Pegawai tersebut keluar. Berdasarkan wawancara pendahuluan diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah sering terjadi pada Puskesmas ini, seperti karena pergantian kepemimpinan, Komitmen pegawai yang sangat rendah, pemberian insentif yang kurang, perubahan status pegawai dari pegawai harian lepas menjadi pegawai negeri sipil, tingkat pendidikan, masa kerja, serta rotasi penempatan pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian tentang “*Faktor-faktor yang berhubungan dengan Turnover Intentions Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*”

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover intentions* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara

Tujuan Khusus

Untuk menganalisis hubungan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intentions* Tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara

Untuk menganalisis hubungan insentif terhadap *Turnover Intentions* Tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara

Untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intentions* Tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi mengenai *Turnover Intentions* Tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan bagi pihak yang berwenang di masa datang

Manfaat Teoritis

Sebagai bahan dalam upaya memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang kesehatan sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *Cros Sectional Study* yaitu dimana variabel-variabel yang termasuk faktor yang berhubungan dan variabel variabel yang termasuk efek diobservasi sekaligus pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2012).

Waktu dan Tempat

Penelitian telah dilaksanakan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Sulawesi Tenggara.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

bekerja di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 48 orang.

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 48 orang

Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden tentang Komitmen Organisasi, Insentif, kepuasan kerja dan *Turnover Intentions* Tenaga Kesehatan. Adapun teknik pengumpulan data ini menggunakan :

Kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden dalam hal ini tenaga kesehatan yang berkerja di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara

Observasi, adalah pengumpulan data dengan mengamati secara langsung obyek penelitian

Dokumentasi, teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang langsung berhubungan dengan obyek penelitian.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program *statistical product and service solution* (SPSS) for windows versi 17.0 dan penyajian dalam bentuk tabel dan narasi. Dalam proses pengolahan data

terdapat langkah – langkah yang harus ditempuh, diantaranya :

Pemeriksaan kebenaran (*Editing*) yaitu memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. Editing dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul.

Kode (*Coding*) yaitu pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri dari beberapa kategori. Pemberian kode ini sangat penting bila pengolahan dan analisa data menggunakan komputer.

Buat Angka (*Scoring*) yaitu penilaian data dengan memberikan skor pada pertanyaan yang berkaitan dengan dengan variabel peneliti.

Masukan (*Entry*) yaitu kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan kedalam master tabel atau databes komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau dengan membuat tabel kontingensi.

Analisis Data

Analisis Univariat

Analisis Univariat adalah analisis terhadap satu Variabel dengan tujuan menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variable penelitian (Notoatmodjo,2012). Data dari masing masing dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan di interpretasikan dalam bentuk narasi

Analisis Bivariat

Analisis Bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel yang meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Data dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan di interpretasikan dalam bentuk narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Umur

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Usia (Tahun)	Jumlah	%
1	20-40	41	85,4
2	41-60	7	14,6
Total	48	100	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa umur responden didominasi pada kelompok umur 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 41 responden (85,4%), sedangkan persentase terkecil pada kelompok umur 41 - 56 tahun yaitu sebanyak 7 responden (14,6%)

Jenis Kelamin

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	6	12,5
2	Perempuan	42	87,5
Total	48	100	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara didominasi

oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 responden (87,5%). Sedangkan Responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 6 responden (12,5%).

Tingkat Pendidikan

Tabel 6. Distribusi responden menurut Tingkat pendidikan di Puskesmas Hialu kabupaten konawe Utara Tahun 2014

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Sederajat SMA	4	8,3
2	Diploma	37	77,1
3	Sarjana	7	14,6
Total	48	100	

Sumber : Data primer diolah Tahun 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 48 responden tingkat pendidikan terbanyak adalah diploma sebanyak 37 responden (77,1%) dan terkecil adalah sederajat SMA sebanyak 4 responden (8,3%).

Karakteristik Yang di Teliti

Tabel 7. Distribusi Responden Tingkat Turnover Intentions di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Turnover Intentions	Jumlah	%
1	Tinggi	18	37,5
2	Rendah	30	62,5
Total	48	100	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 48 responden, terdapat 30 responden (62,5%) yang mempunyai tingkat *turnover intentions* rendah dan sebanyak 18 responden (37,5%) tingkat *turnover intentions* tinggi artinya

dengan adanya niat untuk pindah yang rendah memberikan gambaran bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu merasa betah untuk bekerja di instansi tersebut.

Komitmen Organisasi

Tabel 8. Distribusi responden menurut Komitmen Organisasi di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Komitmen Organisasi	Jumlah	%
1	Tinggi	23	47,9
2	Rendah	25	52,1
Total	48	100	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 48 responden yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi sebanyak 23 responden (47,9%) dan yang mempunyai komitmen organisasi Rendah sebanyak 25 Responden (52,1%) artinya dengan Komitmen yang tinggi dapat membuat seseorang tersebut puas dan loyal terhadap pekerjaannya dan mengurangi munculnya intensi *turnover*.

Insentif

Tabel 9. Distribusi Responden berdasarkan Insentif di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Insentif	Jumlah	%
1	Cukup	13	27,1
2	Kurang	35	72,9
Total	48	100,0	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 48 responden, terdapat 35 responden (72,9%) dengan insentif kurang dan

sebanyak 13 Responden (27,1%) dengan insentif cukup selama bekerja artinya dengan adanya pemberian insentif terhadap hasil pekerjaan yang digeluti, akan memberikan rasa senang terutama semangat saat menjalankan tugas.

Kepuasan Kerja

Tabel 10. Distribusi responden berdasarkan Kepuasan Kerja di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Kepuasan Kerja	Jumlah	%
1	Cukup	26	54,2
2	Kurang	22	45,8
Total	48	100,0	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 48 responden dengan Kepuasan Kerja Cukup sebanyak 26 responden (54,2%) dan sebanyak 22 Responden (45,8%) dengan Kepuasan kerja Kurang selama bekerja, artinya dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaan, akan memberikan rasa senang dan sukarela saat menjalankan tugas dan mengurangi intensi *turnover*.

Analisis Bivariat

Tabel 11. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Turnover Intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Komitmen Organisasi	Turnover Intentions				Jumlah		Nilai X^2_{tabel}	Nilai X^2_{hitung}
		Tinggi		Rendah		n	%		
		n	%	n	%				
1.	Tinggi	14	60,9	9	39,1	23	100,0	3,841	10,290
2.	Rendah	4	16,0	21	84,0	25	100,0		
	Total	18	37,5	30	62,5	48	100,0		

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 23 Responden (100%) dengan Komitmen Organisasi Tinggi terdapat 14 Responden (60,9%) yang memiliki Tingkat *Turnover intentions* tinggi dan 9 Responden (39,1%) yang memiliki turnover intentions rendah. Sedangkan dari 25 Responden (100%) dengan komitmen organisasi Rendah terdapat 4 Responden (16,0%) yang memiliki turnover intention tinggi dan 21 Responden (84,0%) yang turnover intentions rendah. Berdasarkan hasil analisis Statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* di peroleh nilai signifikan X^2 hitung = 10,290 dan X^2 tabel = 3,841 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 1$, atau X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel yakni ($10,290 > 3,841$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara. Hasil uji Koefisien phi menunjukkan kekuatan hubungan Komitmen Organisasi dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara sebesar 0,463 maka tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut dikategorikan sedang.

Insentif

Tabel 12. Hubungan Insentif dengan *Turnover Intentions* tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Insentif	<i>Turnover Intentions</i>				Jumlah		Nilai X^2_{tabel}	Nilai X^2_{hitung}
		Tinggi		Rendah		n	%		
		n	%	n	%				
1.	Cukup	10	76,9	3	23,1	13	100,0	3,841	11,822
2.	Kurang	8	22,9	27	77,1	35	100,0		
	Total	18	37,5	30	62,5	48	100,0		

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa dari 13 Responden (100%) dengan Insentif Cukup terdapat 10 Responden (76,9%) yang memiliki Tingkat Turnover intentions tinggi dan 3 Responden (23,1%) yang memiliki turnover intentions rendah. Sedangkan dari 35 responden dengan insentif Kurang terdapat 8 Responden (22,9%) yang memiliki turnover intention tinggi dan 27 Responden (77,1%) yang turnover intentions rendah. Berdasarkan hasil analisis Statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* di peroleh nilai signifikan X^2 hitung = 11,822 dan X^2 tabel = 3,841 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 1$, atau X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel yakni ($11,822 > 3,841$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan antara Insentif dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara. Hasil uji Koefisien phi menunjukkan kekuatan hubungan Insentif dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara sebesar 0,496 maka tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut dikategorikan sedang.

Kepuasan Kerja

Tabel 13. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Tahun 2016

No	Kepuasan kerja	<i>Turnover Intentions</i>				Jumlah		Nilai X^2_{tabel}	Nilai X^2_{hitung}
		Tinggi		Rendah		n	%		
		n	%	n	%				
1.	Cukup	16	61,5	10	38,5	26	100,0	3,841	13,986
2.	Kurang	2	09,1	20	90,9	22	100,0		
	Total	18	37,5	30	62,5	48	100,0		

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 26 Responden (100%) dengan Kepuasan kerja cukup terdapat 16 Responden (61,5%) yang memiliki Tingkat Turnover intentions tinggi dan 10 Responden (38,5%) yang memiliki turnover intentions rendah. Sedangkan dari 22 Responden (100%) dengan Kepuasan Kerja Kurang terdapat 2 Responden (9,1%) yang memiliki turnover intention tinggi dan Responden (90,9%) yang turnover intentions rendah. Berdasarkan hasil analisis Statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* di peroleh nilai signifikan X^2 hitung = 13,986 dan X^2 tabel = 3,841 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 1$, atau X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel yakni ($13,986 > 3,841$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan antara Kepuasan kerja dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara. Hasil uji Koefisien phi menunjukkan kekuatan hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara sebesar 0,540 maka tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut dikategorikan Kuat.

PEMBAHASAN

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intentions* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara

Komitmen organisasi dapat di definisikan sebagai tingkat kepercayaan, identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan yang

kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Hasil analisis univariate Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 48 responden, terdapat sebanyak 23 responden (47,9%) yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi dan sebanyak 25 Responden (52,1%) yang mempunyai komitmen organisasi Rendah artinya dengan Komitmen Organisasi yang tinggi dapat membuat seseorang tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mengurangi munculnya intensi *turnover*. Pada table 11 Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 23 Responden (100%) dengan Komitmen Organisasi Tinggi terdapat 14 Responden (60,9%) yang memiliki Tingkat Turnover intentions tinggi dan 9 Responden (39,1%) yang memiliki turnover intentions rendah. Adanya 9 Responden (39,1%) yang memiliki turnover intentions rendah dengan kategori komitmen tinggi menunjukkan bahwa persepsi responden yang memiliki loyalitas terhadap organisasi, memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi menyebabkan pegawai memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Dari table 11 juga menunjukkan terdapat 14 Responden (60,9%) yang memiliki Tingkat Turnover intentions tinggi dengan tandensi Komitmen yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya, tidak memiliki perasaan

keterikatan untuk terus berada dalam lingkungan organisasi saat ini. Pada table 11 Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 25 Responden (100%) dengan komitmen organisasi Rendah terdapat 4 Responden (16,0%) yang memiliki turnover intention tinggi dan 21 Responden (84,0%) yang turnover intentions rendah. Adanya 4 Responden (16,0%) yang memiliki turnover intention tinggi dalam kategori komitmen rendah menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai komitmen awal pegawai tersebut memasuki organisasi memberikan gambaran yang menyatakan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan komitmen yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain, di samping kurangnya keterlibatan diri pegawai di organisasi. Dari table 11 juga menunjukkan terdapat 21 Responden (84,0%) yang turnover intentions rendah dalam tandensi jawaban komitmen rendah, hal ini menunjukan bahwa suatu bentuk kontruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan pegawai di Puskesmas hialu dengan organisasinya dan berimplikasi terhadap keputusan responden untuk tetap melanjutkan keberadaannya dalam organisasi

Berdasarkan Hasil analisis Statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* di peroleh nilai signifikan X^2 hitung = 10,290 dan X^2 tabel = 3,841 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 1$, atau X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel yakni ($10,290 > 3,841$), Ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara, dengan kekuatan

hubungan sebesar 0,463. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti studi yang dilakukan Chiu *et al* (2005); Toly (2009); Sumarni (2011); dan Jyoti (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. berarti semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya, maka akan semakin kecil niat untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan. Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi, semakin tinggi komitmen Organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya Komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai akan tercipta bila pegawai tersebut yakin terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, sehingga pegawai tersebut akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi, sehingga akan mengurangi tingkat absensi dan pegawai pun akan puas dengan pekerjaannya Komitmen organisasional merupakan prediktor yang kuat bagi *voluntary turnover*. Adanya *commiment propensity* sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal (sebelum memasuki organisasi) dan komitmen berikutnya (setelah masuk organisasi) akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover*. sehingga kepuasan kerja karyawan

akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi. Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi komitmen Organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (absensi yang rendah).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Ada hubungan sedang antara Komitmen Organisasi dengan turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara tahun 2016
2. Ada hubungan sedang antara Insentif dengan turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara tahun 2016
3. Ada hubungan kuat antara Kepuasan Kerja dengan turnover intentions tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara tahun 2016

SARAN

Sebaiknya Pimpinan Puskesmas Hialu dalam melaksanakan Sistem Kompensasi dan benefit lainnya perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi saat ini, dengan hal ini diharapkan akan meningkatkan Komitmen para pegawai.

Pemberian Insentif sebaiknya berdasarkan prestasi kerja yang dilakukan pegawai dan lebih diperhatikan oleh pihak manajemen Puskesmas Hialu.

Sebaiknya sikap pimpinan Puskesmas sebagai teman dan sahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan untuk maju dan mendengar pendapat bawahan, karena dengan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Widodo, Kualitas Strategi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan. Unissula : Semarang, 2008.
- Labiris, Georgios; Gitona, Kleonika; Drosou, Vasiliki; dan Niakas, Dimitrios, " *A Proposed Instrument for the Assesment of Job Satisfaction in Greek Mental NHS Hospitals*", *Journla Medical Systemic* 32, pp.333-341 2008
- Aninditarini, Putri, *Intensi Turnover Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (Qim) Batang*, Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, 2013
- Supriati, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen

pada Politeknik
Bengkalis, 2012
Mangkunegara, Manajemen Sumber
Daya Manusia, Bandung :
PT. Remaja
Rosda Karya, 2002.

Novliadi, Ferry, “Intensi Turnover
Karyawan ditinjau dari
Budaya
Perusahaan dan Kepuasan
Kerja”, Universitas
Sumatera Utara
Repository, 2008.

Profil Puskesmas Hialu, 2015

Toly, Agus Arianto, “Analisis Faktor-
faktor yang
Mempengaruhi Turnover
Intentions pada Staf
Kantor Akuntan Publik”,
Jurnal Ekonomi
Akuntansi, Fakultas
Ekonomi Universitas
Kristen Petra pp.102-125,
2001.