PENYEBAB TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT PHC SURABAYA

EMPLOYEE TURNOVER INTENTION CAUSES IN NUTRITION DIVISION OF PHC SURABAYA HOSPITAL

Nurhasmadiar Nandini, Thinni Nurul Rochmah Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya E-mail: diarnandini@yahoo.com

ABSTRACT

Turnover data on 2010 until 2012 showed that there were high numbers of employee turnover in nutrition division of PHC Hospital. This research aimed to search the cause of turnover intention on employee of nutrition division PHC Hospital. This was analytical study with cross sectional approach. Sample was taken by simple random sampling with sample size 43 respondents that has been proportionate on each profession. The result of this research used regression logistic test showed that variables on structural factors showed significant influence towards job satisfaction ($p<0,05$). Job satisfaction variable also had significant influence towards organizational commitment ($p<0,05$). Otherwise, the results indicate that organizational commitment did not show significant influence towards job search activity. Job satisfaction, commitment organization, environmental factors, and job search activity also did not show significant influence towards turnover intention ($p>0,05$). The conclusion from this research is most of respondents showed good score on structural factor, jab satisfaction, and organizational commitment. However, most of respondents also claimed that they have intention to turnover from PHC Hospital. All of the variables on structural factor showed significant influence towards job satisfaction. But variables on the steps towards turnover intention did not showed significant influence.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, structural factors, turnover intention

PENDAHULUAN

Rumah Sakit PHC Surabaya adalah salah satu Rumah Sakit swasta di daerah Surabaya Utara. Rumah Sakit PHC merupakan Rumah Sakit yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan yang cukup lengkap. Selain dari pelayanan kesehatan, salah satu unit yang berkontribusi dalam pemasukan di Rumah Sakit PHC adalah instalasi gizi. Instalasi gizi di Rumah Sakit PHC tidak hanya mengatur makanan pasien rawat inap, namun juga tersedia cafetaria untuk pengunjung Rumah Sakit, jasa konsultasi gizi, dan juga catering diet yang melayani jasa pesan antar bagi masyarakat umum. Berdasarkan data perputaran pegawai Instalasi Gizi tahun 2010-2012, didapatkan bahwa angka turnoverpegawai di Instalasi Gizi pada tahun 2010 hingga 2012 tergolong tinggi, yaitu sebesar 17,98%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari penyebab timbulnya keinginan berpindah (turnover intention)pada pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya.

PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover adalah aliran pegawai yang masuk dan keluar dari organisasi. Sedangkan Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah, namun belum sampai tahap realisasi yaitu keluar dari organisasi tempat bekerja saat ini dan pindah ke organisasi lain. Tingkat turnover yang tinggi menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya turnover pegawai, hasrus dimulai dari upaya menekan keinginan untuk berpindah (turnover intention). Upaya tersebut misalnya menerapkan kebijakan yang dapat menarik minat karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya

dengan sumber daya yang dimilikinya (Nasution, 2009).

Simamora (2006) menyatakan bahwa masalah sumber daya manusia yang sering menjadi indikator efektifitas suatu organisasi adalah absenteeism dan turnover. Apabila angka absenteeism dan turnover meningkat, maka perlu dilakukan evaluasi pada organisasi untuk menentukan apakan kenaikan angka tersebut disebabkan kondisi kerja yang memburuk atau karena sebab lain. Terjadinya turnover selalu diawali dengan munculnya turnover intention atau keinginan berpindah pada pegawai yang bisa disebabkan oleh berbagai macam faktor. Menurut Iverson dan Deery terdapat beberapa faktor yang menyebabkan turnover intention, yaitu:

1. Faktor Struktural

   Faktor struktural adalah daktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dukungan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

2. Faktor Pre-entry

   Faktor pre-entry meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan, dan sebagainya.

3. Faktor Lingkungan

   Faktor Lingkungan berhubungan dengan hal diluar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia di luar perusahaan, kebiasaan berpindah dari orang sekitar pegawai, dan jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

4. Faktor Serikat Pekerja

   Faktor serikat pekerja adalah keanggotaan seorang pegawai terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

5. Orientasi Pekerja

   Orientasi pekerja adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktifitas atau usaha pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

Simora (2009) menyatakan tingkat turnover atau perputaran karyawan dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$TP = \frac{\text{Jumlah yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode}} \times 100\%$$

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai bagaimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan pada sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2012).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik secara positif maupun negatif, tentang pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif.

Penilaian kepuasan merupakan hasil kesimpulan berdasarkan perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan apa yang diharapkan atau diinginkan pegawai (Nasution, 2009).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012), yaitu:

1. Faktor hubungan antar pegawai
   Faktor hubungan antar pegawai meliputi hubungan antar manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, serta sugesti dari teman kerja.
2. Faktor Individual
   Faktor individual misalnya sikap seseorang terhadap pekerjaannya, usia, dan jenis kelamin
3. Faktor Keadaan Keluarga
   Faktor keadaan keluarga misalnya jumlah anggota keluarga yang ditanggung, dan lain sebagainya.
4. Rekreasi
   Faktor rekreasi meliputi pendidikan atau pelatihan

Komitmen Organisasi

Menurut Udiyana (2011), komitmen organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen meliputi sifat sangat menguntungkan organisasi, sikap selalu berorientasi dan dorongan kuat untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Utami dan Bonussyeani (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan pada organisasi yang ditunjukkan dengan kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Salah satu model komitmen organisasi digambarkan oleh Mowday, dkk menghubungkan antara faktor karakteristik personal, karakteristik peran dan pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja menghasilkan output pada organisasi berupa kemauan bertahan dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan desain cross sectional. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit PHC Surabaya pada bulan Maret – Agustus 2013. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya sebanyak 69 orang. Jumlah sampel dihitung dengan simple random sampling dengan kriteria pegawai sudah bekerja selama minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden penelitian. Sampel dibagi secara proporsi untuk tiap profesi yang terdapat di Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. Dengan penghitungan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 43 responden.Analisis regresi logistik digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Struktural

Faktor struktural terdiri atas variabel dukungan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir. Hasil penilaian terhadap variabel tersebut diuji secara statistik untuk melihat pengaruh tiap variabel terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Antara Faktor Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Instalasi Gizi RS PHC Surabaya Tahun 2013

Variabel	Sig	Exp(B)	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja	0,0001	2,260	Ada pengaruh signifikan
Dukungan Atasan	0,0001	2,486	Ada pengaruh signifikan
Rutinitas Pekerjaan	0,0001	2,356	Ada pengaruh signifikan
Pemerataan Keadilan	0,0001	2,296	Ada pengaruh signifikan
Ambiguitas Peran	0,0001	2,161	Ada pengaruh signifikan
Beban Kerja	0,0001	2,443	Ada pengaruh signifikan
Ketrampilan Pegawai	0,0001	2,299	Ada pengaruh signifikan
Imbalan	0,0001	2,543	Ada pengaruh signifikan
Keamanan Kerja	0,0001	2,479	Ada pengaruh signifikan
Pengembangan Karir	0,0001	2,472	Ada pengaruh signifikan

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik pada setiap variabel di dalam faktor struktural. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara setiap variabel pada faktor struktural terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semakin baik penilaian pada faktor struktural akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dukungan kerja dan atasan yang tinggi, rutinitas pekerjaan yang bervariasi, keadilan yang merata, peran dan tugas yang jelas, beban kerja yang sesuai, ketrampilan yang baik, imbalan yang sesuai, pekerjaan yang aman, dan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Penilaian kepuasan kerja dilakukan menggunakan Faces Job Satisfaction Scale. Kepuasan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.Setelah mengetahui pengaruh antara variabel pada faktor struktural terhadap kepuasan kerja, dilakukan uji statistik serupa untuk melihat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya.

Hasil uji statistik antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,0001 ($p<0,05$) dan nilai Exp(B) sebesar 4,964. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Udiyana (2011) pada pegawai operasional hotel. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan meningkatkan komitmen kerja karyawan yang tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan. Hal tersebut terjadi karena ketika seorang pegawai memiliki kepuasan yang tinggi, maka pegawai tersebut memiliki kepercayaan positif terhadap

organisasi sehingga pegawai tersebut akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi

Penilaian komitmen organisasi dilakukan menggunakan kuesioner berdasarkan teori Mowday, dkk. Hasil penilaian komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap Rumah Sakit PHC Surabaya.

Selain dilakukan uji pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, uji statistik regresi juga dilakukan antara komitmen organisasi terhadap aktifitas mencari pekerjaan alternatif pada pegawai di Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikan 0,076 (p>0,05), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap aktifitas mencari pekerjaan alternatif. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi menunjukkan hasil yang baik namun pada variabel aktifitas mencari pekerjaan alternatif cukup banyak responden yang menyatakan bahwa dalam waktu dekat pernah mencari pekerjaan lain diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

Turnover Intention

Hasil penilaianTurnover Intention menunjukkan cukup banyak responden yang memiliki keinginan untuk berpindah dari pekerjaan yang dimiliki saat ini. Pada penelititan ini dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, faktor lingkungan (kesempatan kerja yang tersedia di organisasi lain, kebiasaan turnover orang sekitar, dan anggota keluarga yang ditanggung), serta aktifitas mencari pekerjaan alternatif di luar organisasi.

Tabel 2 Hasil Uji Pengaruh Regresi Terhadap Variabel Turnover Intention pada Pegawai Instalasi Gizi RS PHC Surabaya Tahun 2013

Variabel	Sig	Exp(B)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,170	0,924	Tidak Ada pengaruh signifikan
Komitmen Organisasi	0,124	0,845	Tidak Ada pengaruh signifikan
Kesempatan Kerja yang Tersedia	0,217	0,865	Tidak Ada pengaruh signifikan
Kebiasan Turnover Orang Sekitar	0,170	2,853	Tidak Ada pengaruh signifikan
Anggota Keluarga yang Ditanggung	0,139	0,825	Tidak Ada pengaruh signifikan
Aktifitas Mencari Pekerjaan Lain	0,060	2,401	Tidak Ada pengaruh signifikan

Tabel 2 menunjukkan hasil signifikansi pada setiap variabel melebihi angka 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesempatan kerja yang tersedia, kebiasaan turnover orang sekitar, anggota keluarga yang ditanggung dan aktifitas mencari pekerjaan lain terhadap variabel Turnover Intention.

Pada variabel kepuasan kerja, hasil tabulasi silang dengan Turnover Intention menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki keinginan untuk keluar. Sehingga hasil uji regresi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap Turnover Intention.

Salah satu kelemahan pada penelitian ini terletak pada penilaian kepuasan kerja. Penilaian

kepuasan kerja dilakukan secara umum, tidak spesifik pada setiap faktor. Oleh karena itu hasil penilaian kepuasan menunjukkan hasil yang baik, sangat berbeda dengan penilaian terhadap aktifitas mencari pekerjaan lain dan Turnover Intention. Sehingga hasil uji statistik antara kepuasan kerja dan Turnover Intention menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Hasil penilaian Komitmen Organisasi dan Turnover Intention menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki keinginan untuk pindah atau keluar walaupun memilki komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu uji regresi antara komitmen organisasi dan Turnover Intention menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Penelitian sebelumnya oleh Safitri dan Nursalim (2013) pada guru juga menunjukkan hal serupa. Penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan Turnover Intention.Hal ini bisa disebabkan karena responden mengisi kuesioner komitmen organisasi cenderung sesuai normatif. Sehingga hasil penilaian pada variabel komitmen organisasi sangat berbeda dengan aktifitas mencari pekerjaan alternatif dan turnover intention.

Penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh Widahardhana (2012) mengenai pengaruh komitmen organisasi dan turnover intention. Pada penelititan tersebut komitmen organnisasi dibedakan menjadi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen afektif dan turnover intention. Sedangkan komitmen normatif dan kontinuans tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Selain variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dilakukan analisis pengaruh pada variabel dalam faktor lingkungan terhadap variabel Turnover Intention. Faktor Lingkungan yang pertama adalah kesempatan kerja yang tersedia diluar organisasi.

Hasilpenelitian menunjukkan bahwa sebagian besarresponden yang menyatakan memiliki keinginan untuk turnover menyatakan bahwa tidak tersedia kesempatan kerja dengan posisi yang sama namun keuntungan yang lebih baik diluar organisasi tempat bekerja saat ini. Sehingga hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesempatan kerja yang tersedia di organisasi lain dan turnover intention.

Pada variabel kebiasaan berpindah orang sekitar, dianalisis apakah semakin banyak orang sekitar yang berpindah akan meningkatkan keinginan responden untuk berpindah. Hasil penelitian menyatakan bahwa cukup banyak responden yang mengaku bahwa orang disekitarnya jarang berpindah, namun responden tersebut memiliki keinginan untuk berpindah dari pekerjaan saat ini.Hasil uji regresi juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebiasaan berpindah orang sekitar tidak mempengaruhi munculnya keinginan untuk berpindah pada pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya.

Hasil penelitian terhadap variabel jumlah anggota keluarga yang ditanggung menunjukkan hasil yang serupa pada setiap kategori. Jumlah

responden yang menyatakan memiliki keinginan untuk berpindah dan menanggung baya hidup keluarga kecil jumlahnya tidak terlalu berbeda dengan responden yang menanggung biaya hidup keluarga besar. Hal yang sama terjadi pada responden yang menyatakan tidak memiliki keinginan untuk berpindah. Jumlah responden yang menyatakan tidak memiliki keinginan berpindah dan menanggunng biaya hidup keluarga kecil tidak jauh berbeda dengan responden yang tidak memiliki keinginan berpindah namun menanggung biaya hidup keluarga dengan anggota 5 orang atau lebih.

Secara umum, seharusnya responden yang sudah mulai mencari pekerjaan alternatif akan mulai memiliki keinginan untuk keluar dan berpindah pekerjaan. Karena jika seorang pegawai sudah menemukan pekerjaan lain yang dinilai lebih cocok, pegawai tersebut akan memiliki keinginan yang semakin kuat untuk pindah dari pekerjaan yang dimiliki saat ini.

Namun, hasil penelitian pada variabel aktifitas mencari pekerjaan alternatif dan turnover intention menunjukkan hal yang berbeda. Berdasarkan uji statistik, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel aktifitas meencari pekerjaan alternatif dan keinginan untuk berpindah. Hal ini disebabkan karena dari keseluruhan responden yang menyatakan memiliki keinginan untuk berpindah dan mencari pekerjaan alternatif dalam waktu dekat menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan responden yang menyatakan memiliki keinginan untuk berpindah namun tidak mencari pekerjaan alternatif.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penilaian pada faktor struktural, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tergolong baik. Namun cukup banyak pegawai yang pernah mencari pekerjaan alternatif di luar organisasi dan memiliki keinginan untuk keluar (Turnover Intention) dari pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil uji regresi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pada faktor struktural terhadap kepuasan kerja. Selain itu, juga terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya.

Namun, hasil uji pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, faktor lingkungan dan aktifitas mencari pekerjaan lain terhadap turnover intention menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tersebut terhadap turnover intention. Sehingga penyebab munculnya keinginan untuk berpindah (Turnover Intention) hingga terjadinya Turnover pada pegawai belum dapat disimpulkan. Karena itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mencari penyebab tingginya angka turnover di Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. Selain itu, pihak manajemen Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya disarankan untuk melakukan penilaian kepuasan kerja yang lebih spesifik untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Iverson, R. D. & Deery, M.(1977). Turnover Culture in the Hospitalyty Industry. Human resource Management Journal, Volume 7, 71-82

Nasution, W. A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan. Jurnal Mandiri, Volume 4.

Safitri, R. Y. & Nursalim, M. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover Pada Guru. Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 1.

Simamora, H.. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sunyoto, D.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Pulishing Services.

Udiyana, I. B. G.(2011). Perilaku Organizational Citizenship. Surabaya: Paramita.

Utami, I. & Bonussyeani, N. e. S. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Volume 6, pp. 117-139.

Widahardhana, I. P. E. & Sudrajat. (2012). Pengaruh Komitmen Terhadap Perubahan Pada Intensi Keluar. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, pp. 50-56.