



SKRIPSI

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER* *INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

PENELITIAN NON-EXPERIMENTAL

OLEH:

LENI ARIANCE

C.13.14201.026

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS MAKASSAR
2017**



SKRIPSI

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

**Ditujukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan Pada Sekolah
Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Stella Maris Makassar**

OLEH:

LENI ARIANCE

C.13.14201.026

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS MAKASSAR
2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Leni Ariance

NIM : C.13.142010.026

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan duplikat ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, Maret 2017

Yang menyatakan

Leni Ariance

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER*
INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT
STELLA MARIS MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Leni Ariance (C.13.14201.026)

Disetujui Oleh:

Pembimbing



(Lorantina A. Ns., M.Kep)
NIDN: 0909108301

Wakil Ketua I Bidang Akademik



(Henny Pongantung, Ns., MSN)
NIDN: 0912106501

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER*
INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT
STELLA MARIS MAKASSAR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Leni Ariance (C.13.14201.026)

Telah dibimbing dan disetujui oleh :



(Lorantina A. Ns., M.Kep)

NIDN: 0909108301

Telah Diuji Dan Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Pada Tanggal
18 April 2017 Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima
Susunan Dewan Penguji

Penguji I



(Henny Pongantung, Ns., MSN)

NIDN: 0912106501

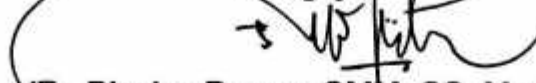
Penguji II



(Elmiana BL, Ns., M.Kes)

NIDN: 0925027603

Penguji III



(Fr. Blasius Perang CMM, SS., Ma.Psy)

NIDN: 0923068102

Makassar, 26 April 2017

Program Studi S1 Keperawatan dan Ners

Ketua STIK Stella Maris Makassar



(Spirianus A. S.Si., Ns., M.Kes)

NIDN: 0928027101

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Leni Ariance

NIM : C. 13. 142010. 026

Menyatakan menyetujui dan memberikan kewenangan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Stella Maris Makassar untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, merawat dan mempublikasikan skripsi ini untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, April 2017

Yang menyatakan,

Leni Ariance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan penyertaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “**Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar**”.

Skripsi ini di buat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Sarjana Keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini sebagai wujud ketidaksempurnaan manusia dalam berbagai hal disebabkan keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis sangat mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menghanturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Siprianus Abdu, SSi.,Ns.,MKes. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatahan Stella Maris Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikutipendidikan sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dan telah memberikan bimbingan selama proses perkuliahan
2. Henny Pongantung, NS.,MSN. Selaku wakil ketua 1 Bidang Akademik dan sebagai penguji I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis
3. Fransisca Anita.E.R.S, Ns.,M.Kep.,SP.KMB. Selaku ketua program studi S1 Keperawatan STIK Stella Maris Makassar

4. Lorantina A, Ns.,M.Kep. Selaku pembimbing terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu juga selama menyusun skripsi di STIK Stella Maris Makassar
5. Elmiana Bongga Linggi, Ns.,M.Kes. Selaku penguji II yang juga banyak memberikan masukan kepada penulis
6. Fr. Blasius Perang CMM, SS.,Ma.Psy. Selaku penguji III yang juga banyak memberikan masukan kepada penulis
7. Direktur rumah sakit Stella Maris Makassar, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan perawat di ruang rawat inap yang telah bersedia menjadi responden
8. Teristimewa kepada orang-orang tercinta khususnya kepada kedua orang tua penulis bapak Yulianus, Sp dan ibu Yusmiaty serta saudara-saudari penulis kakak Helmiwaty, S.Kep,NS, kakak Pratu Yermia Mallaku, adek Jery Julhan dan adek Septian Friday yang telah mendampingi dan mendukung penulis baik itu lewat doa, perhatian, bimbingan, cinta kasih dan dukungan material
9. Rekan-rekan S1 keperawatan angkatan ke VII kelas A khususnya saudari Grace Madatu, Fatmasari Manopo, Desak Putu Mertasih, Naomi Misi, Selpi Daniel, Sevmini Lolo Allo Bandaso dan Tresya Tosalia yang sudah banyak membantu.
10. Saudara Ronald Saget Bunga yang sudah banyak membantu dan memberi dukungan.
11. Rekan-rekan dari berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, 2 April 2017

ABSTRAK**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR
(Dibimbing Oleh Lorantina. A)**

**LENI ARIANCE
PROGRAM SI KEPERAWATAN DAN NERS
(xvii + 63 halaman + 43 Referensi + 10 Tabel + 7 Daftar lampiran)**

Turnover intention merupakan masalah yang serius bagi rumah sakit karena perawat yang memiliki niat untuk keluar biasanya menunjukkan sikap yang mengindikasikan keinginannya untuk keluar seperti mulai malas bekerja, absensi yang meningkat, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kebijakan-kebijakan organisasi kepada atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* perawat adalah menciptakan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian *non-experimental* yang tergolong dalam jenis penelitian *observasional analitik*. Penelitian ini bersifat *corelational*. Sampel diambil dengan *probability sampling* dengan pendekatan teknik *simple random sampling*. Analisis yang digunakan analisis bivariat dengan uji *chi square* diperoleh nilai $p=0,013$, hal ini menunjukkan nilai $p < \alpha$ (0,05) yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris Makassar. Sehingga sangat disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat yang akan berdampak pada penurunan *turnover intention* perawat.

Kata kunci : Kepuasan kerja, *turnover intention*
Daftar pustaka : 43 referensi (2006-2016)

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP OF SATISFACTION WITH NURSE TURNOVER
INTENTION IN STELLA MARIS HOSPITAL MAKASSAR
(Aduised By Lorantina. A)**

LENI ARIANCE
BACHELOR STUDY PURPOSE OF NURSING
(xvii + 63 page + 43 references + 10 tables + 7 enclosure list)

Turnover intention is a serious problem for the hospital because nurse who want to stop working usually indicates an attitude such as getting lazy work, attendace increased, often violating the code of conduct work, dare to offend the organizations policy to the superior and negative behavior that very different as usual. One of the efforts that must be made to reduce the nurse turnover intention is creating a job satisfaction. The purposed of this study was to know the relationship of job satisfaction with nurse turnover intention in Stella Maris Hospital-Makassar.

This research was a non-experimental research which belongs to the type of analytical observational research. The research was corelational. Samples taken with a probability sample technique apporoachd with simple random technique. The bivariate analysis used as analysis with chi square test that value obtained $p=0,013$, this shows the value of $p < \alpha$ (0,05) which means there was a relationship between the job satisfaction with nurse turnover intention in Stella Maris Hospital-Makassar. So it's recommended for hospital management to increase job satisfaction of nurse that will have an impact on decreasing nurse turnover intention.

Keywords : Job satisfaction, turnover intention

Bibliography : 43 references (2006-2016)

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
1. Tujuan Umum.....	6
2. Tujuan Khusus	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Bagi Rumah Sakit	6
2. Bagi Institusi Pendidikan	6
3. Bagi Peneliti	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. <i>Turnover Intention</i>	7
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	7
2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	7

	<p style="text-align: center;">SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS</p>	<p>HAL</p>
	<p style="text-align: right;">iv</p> <p>3. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> 12</p> <p>4. Indikator <i>Turnover Intention</i> Karyawan 14</p> <p>5. Upaya Pengendalian <i>Turnover Intention</i>..... 14</p> <p>6. Proses Peninggalan Kerja..... 14</p> <p>B. Kepuasan Kerja 16</p> <p>1. Pengertian Kepuasan Kerja 16</p> <p>2. Teori Kepuasan Kerja 17</p> <p>3. Penyebab Kepuasan Kerja 19</p> <p>4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja..... 20</p> <p>5. Korelasi Kepuasan Kerja..... 24</p> <p>6. Pengaruh Kepuasan Kerja 26</p> <p>7. Mengukur Kepuasan Kerja..... 28</p> <p>8. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja 31</p> <p>9. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja 32</p> <p>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS..... 34</p> <p>A. Kerangka Konsep 34</p> <p>B. Hipotesis..... 35</p> <p>C. Defenisi Operasional 36</p> <p>BAB IV METODE PENELITIAN..... 39</p> <p>A. Jenis Penelitian 39</p> <p>B. Tempat Dan Waktu Penelitian 39</p> <p>1. Tempat Penelitian 39</p> <p>2. Waktu Penelitian 39</p> <p>C. Populasi Dan Sampel 40</p> <p>1. Populasi 40</p> <p>2. Sampel..... 40</p> <p>D. Instrument Penelitian..... 42</p> <p>1. Kuesioner A 42</p> <p>2. Kuesioner B 43</p>	

3. Kuesioner C	44
E. Pengumpulan Data	44
1. Sifat Data	45
2. Prosedur Pengumpulan Data	45
F. Pengolahan Data	45
1. <i>Editing</i>	46
2. <i>Coding</i>	46
3. <i>Tabulating</i>	46
G. Analisis Data	46
1. Analisis Univariat	46
2. Analisis Bivariat	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Pengantar	48
2. Gambaran Lokasi Penelitian	49
3. Hasil Penelitian	51
a. Analisis Karakteristik Responden	51
a. Analisis Univariat	54
b. Analisis Bivariat	55
B. Pembahasan	55
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	36
Tabel 5.1 Distribusi responden berdasarkan umur	51
Tabel 5.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 5.3 Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan	52
Tabel 5.4 Distribusi responden berdasarkan lama kerja.....	52
Tabel 5.5 Distribusi responden berdasarkan status kerja	53
Tabel 5.6 Distribusi responden berdasarkan status pernikahan	53
Tabel 5.7 Distribusi responden tentang kepuasan kerja.....	54
Tabel 5.8 Distribusi responden tentang <i>turnover intention</i>	54
Tabel 5.9 Analisa huhungan kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	55

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal penelitian

Lampiran 2. Surat ijin penelitian

Lampiran 3. Lembar Permohonan Menjadi Responden

Lampiran 4. Persetujuan Menjadi Responden

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

Lampiran 6. Master tabel

Lampiran 7. Hasil uji SPSS

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

nBI	:	Jumlah sampel ruangan St.Bernadeth I
nBII	:	Jumlah sampel ruangan St.Bernadeth II
nBIIa	:	Jumlah sampel ruangan St.Bernadeth IIIa
nBIIIb	:	Jumlah sampel ruangan St.Bernadeth IIIb
nJIII	:	Jumlah sampel ruangan St.Joseph III
nJV	:	Jumlah sampel ruangan St.Joseph V
nJVI	:	Jumlah sampel ruangan St.Joseph VI
nJVII	:	Jumlah sampel ruangan St.Joseph VII
nT	:	Jumlah sampel ruangan Theresia
nM	:	Jumlah sampel ruangan St.Maria
SPSS	:	<i>Statistical Package and social Sciences</i>
<	:	Kurang dari
>	:	Lebih dari
%	:	Persen
Ho	:	Hipotesis nol (praduga tidak ada)
Ha	:	Hipotesis alternatif
	:	Alpha

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat mendorong masyarakat untuk semakin kritis dalam memilih pelayanan kesehatan. Tuntutan masyarakat untuk pelayanan kesehatan yang terbaik semakin meningkat dan menjadikan rumah sakit berusaha agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik (Hasibuan, 2010). Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan yang sangat kompleks dan padat akan sumber daya manusia yang terdiri dari latar belakang pendidikan yang berbeda dan memiliki keprofesionalan yang berbeda dari setiap sumber daya tersebut. Diantaranya adalah profesi dokter, farmasi, perawat, bidan, analis kesehatan, ahli gizi, radiographer, dan lain-lain. Dengan kompleksitas yang ada pada sumber daya manusia yang ada di organisasi rumah sakit maka sangat diperukan adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola sumber daya dengan baik karena keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu sumber daya manusia yang penting dalam pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah perawat karena perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan kesehatan yang konstan, menyeluruh dan terus menerus kepada pasien selama 24 jam. Perawat juga memegang peranan penting dalam pelayanan kesehatan karena jumlahnya lebih dominan dari tenaga kesehatan yang lain yaitu sekitar 40-60% (Swansbung, 2000) dalam (Suroso, 2011) dan sebanyak 90% pelayanan yang ada di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan (Asmuji, 2012). Manajemen terhadap perawat sebagai salah satu sumber daya manusia

sangat dibutuhkan. Manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan terhadap pekerjaan. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku keinginan keluar/ berhenti kerja yang disebut *turnover intention*.

Turnover intention memiliki dampak pada rumah sakit karena karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya menunjukkan sikap yang mengindikasikan keinginannya untuk keluar seperti mulai malas bekerja, absensi yang meningkat, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kebijakan-kebijakan organisasi kepada atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Hartono, 2002) dalam (Alfiyah, 2013).

Banyaknya rumah sakit–rumah sakit baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada perawat untuk mencoba sebuah peruntungan baru dan turut mendorong tingginya intensitas *turnover* disebuah rumah sakit (Andini, 2006). Masalah *turnover* karyawan termasuk perawat merupakan masalah klasik yang telah terjadi pada organisasi-organisasi sejak dulu begitu pula yang terjadi di rumah sakit (As’ad, 2003) dalam (Alfiyah, 2013). *Turnover* perawat dianggap menjadi masalah serius karena dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* tinggi (Randhawa, 2007). *Turnover* yang tinggi mengakibatkan operasional rumah sakit menjadi tidak efektif karena rumah sakit kehilangan perawat yang berpengalaman dan perlu melatih kembali perawat yang baru (Andini, 2006).

Sebuah studi Eropa yang berjudul “*Nurses intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries*”

	<p style="text-align: center;">SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS</p> <p style="text-align: right;">HAL</p>	3
	<p>oleh (Heinen, et al, 2013) menemukan bahwa persentase <i>turnover intention</i> perawat yang cukup tinggi yaitu: Belgia 30%, Finlandia 49%, Jerman 36%, Irlandia 44%, Belanda 19%, Norwegia 25%, Polandia 44%, Spanyol 27%, Swiss 28%, dan Inggris 44%. Hal ini didukung oleh <i>American Association of Colleges of Nursing</i> dalam Kipnis (2007) yang mengungkapkan bahwa sesuai survey Bernard Hodes Group ditemukan rata-rata <i>turnover</i> perawat di Amerika adalah 13,9% pertahun dan rata-rata lowongan kerja perawat 16,1%. Benson (1976) dalam Elizabeth (2011) menyatakan bahwa, tingkat <i>turnover</i> tahunan di Indonesia pada industri kesehatan menempati 23% dari keseluruhan tingkat <i>turnover</i> karyawan dan 50% diantaranya adalah perawat. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan Muliana (2013) di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta tingkat <i>turnover</i> pada tahun 2009 sebanyak 17,3%, tahun 2010 sebanyak 16,2%, tahun 2011 sebanyak 12,8% sedangkan pada tahun 2012 mengalami peningkatan yang sangat signifikan yaitu sebanyak 30,9%.</p> <p><i>Turnover</i> perawat sering terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta memiliki tuntutan yang lebih akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat sehingga mengharuskan perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi (Jones, 2002) dalam (Langitan, 2009). Rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI dan rumah sakit Stella Maris merupakan rumah sakit swasta di Sulawesi Selatan yang diharapkan mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal. Dalam usahanya mewujudkan harapan masyarakat tersebut, rumah sakit menghadapi kendala dibidang sumber daya manusia karena <i>turnover</i> perawat di rumah sakit tersebut.</p> <p><i>Turnover</i> perawat di rumah sakit Ibnu sina YW-UMI Makassar pada tahun 2010 sebanyak 15%, tahun 2011 sebanyak 12,87%, tahun 2012 sebanyak 10,18% (Anik, Elly & Budu, 2013). Sedangkan, <i>turnover</i> perawat secara sukarela di rumah sakit Stella Maris Makassar pada tahun 2013</p>	

	<p style="text-align: center;">SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS</p> <p style="text-align: right;">HAL</p>	4
	<p>sebanyak 9,45%, tahun 2014 sebanyak 8,39%, sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 4,96%. Tingkat <i>turnover</i> di rumah sakit Stella Maris Makassar selama tahun 2013-2015 tidak terlalu tinggi dan cenderung normal namun hal ini tentu akan tetap berdampak pada pelayanan keperawatan di rumah sakit. Menurut Gillies (1994) dalam Aryanto (2011) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Timbulnya <i>turnover</i> biasanya diawali dengan adanya <i>turnover intention</i> (keinginan untuk keluar) oleh perawat. Sehingga sangat penting untuk mengetahui sejauh mana <i>turnover intention</i> perawat di rumah sakit dan faktor apa yang mempengaruhi hal itu sehingga rumah sakit dapat memperbaiki faktor tersebut agar angka <i>turnover</i> perawat dapat ditekan serendah mungkin.</p> <p>Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya <i>turnover intention</i> adalah kepuasan kerja. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya (Handoko, 2008). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap <i>turnover intention</i>. Robbins (2006) menjelaskan bahwa individu yang merasa terpuaskan cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang kurang terpuaskan terhadap pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mobley (1978) dalam Novliadi (2007) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap <i>turnover</i> sebenarnya.</p> <p>Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Sutanto (2013) dengan judul kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh</p>	

signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan dimana kedua variabel bebas ini menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat artinya apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi naik maka akan berpengaruh pada penurunan *turnover intention* dan begitu sebaliknya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

B. Rumusan Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. *Turnover intention* memiliki dampak pada rumah sakit karena karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya menunjukkan sikap yang mengindikasikan keinginannya untuk keluar seperti mulai malas bekerja, absensi meningkat, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kebijakan-kebijakan organisasi kepada atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Hartono, 2002) dalam (Alfiyah, 2013). Terjadinya *turnover intention* disebabkan oleh ketidakpuasan kerja baik dari aspek ketidakpuasan terhadap pekerjaan, supervisi, rekan kerja, gaji dan ketidakpuasan terhadap promosi. Robbins (2006) menjelaskan bahwa individu yang merasa terpuaskan cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang kurang terpuaskan terhadap pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, untuk mengurangi *turnover intention* perawat maka rumah sakit harus menciptakan kepuasan kerja bagi perawat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian “Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris”.

C. Tujuan Penelitian**1. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi gambaran kepuasan kerja perawat
- b. Mengidentifikasi gambaran *turnover intention* perawat
- c. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

D. Manfaat penelitian**1. Bagi rumah sakit**

Sebagai masukan dan acuan bagi Rumah Sakit Stella Maris untuk memperbaiki dan mengembangkan kepuasan kerja bagi perawat sehingga angka *turnover intention* perawat dapat berkurang.

2. Bagi institusi pendidikan

Menambah ilmu pengetahuan dibidang keperawatan khususnya dalam bidang manajemen keperawatan tentang kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3. Bagi peneliti

Memberikan pengalaman dan wawasan dalam bidang manajemen keperawatan khususnya tentang kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. *Turnover intention*

1. Pengertian *turnover intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang untuk menarik diri dari organisasi tempat ia bekerja (Aydogdu & Asigkil, 2011). Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Hartono (2002) dalam Patranti & Suparmi (2016) yang berpendapat *turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Lebih jelas lagi diungkapkan oleh Bluedorn (2001) dalam Khikmawatin (2015) bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya secara sukarela dan mencari pekerjaan di tempat lain.

2. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Keinginan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja tentu disebabkan oleh berbagai faktor yang membuat seorang karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya sehingga muncul keinginan untuk keluar. Menurut Mobley (1986) dalam Alfiyah (2013); dan Novliadi (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah:

a. Karakteristik individu.

Faktor-faktor individu yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan atau perawat adalah:

1) Usia

Karyawan yang lebih tua memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang lebih muda. Penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (2007) menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* lebih tinggi pada karyawan berusia muda karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan yang baru di tempat kerja yang baru.

2) Masa Kerja

Perawat dengan masa kerja yang belum lama cenderung mencari pekerjaan baru ditempat lain dibandingkan perawat yang masa kerjanya lebih lama yang cenderung lebih ingin bertahan pada posisinya dibanding harus keluar dan mencari pekerjaan lain.

3) Jenis kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) didapatkan hasil bahwa karyawan perempuan cenderung lebih sabar terhadap pekerjaan yang dihadapi sehingga tingkat *turnover intention* pada karyawan perempuan lebih rendah dari pada laki-laki.

4) Tingkat pendidikan

Orang-orang yang mempunyai tingkat pendidikan tidak terlalu tinggi tidak memandang bahwa tugas-tugas yang sulit yang diberikan kepada mereka sebagai tekanan dan sumber kecemasan bagi mereka sehingga mereka merasa gelisah akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun tidak seperti itu pada mereka yang mempunyai tingkat pendidikan

yang lebih tinggi karena mereka akan cenderung merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton sehingga mereka memiliki keputusan yang lebih berani untuk keluar dari tempat kerja mereka dan mencari pekerjaan di tempat baru dibandingkan mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya juga terbatas.

5) Status pernikahan

Keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerja dapat dipengaruhi oleh status pernikahan seorang karyawan. Karyawan yang sudah menikah akan menunjukkan tingkat absensinya lebih sedikit, tingkat *turnover* lebih rendah dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Perawat yang sudah menikah memiliki sikap ketekunan dan kepuasan terhadap pekerjaan yang lebih besar dari pada perawat yang belum menikah (Siswanto & Sucipto, 2008). Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan sehingga mereka menganggap pekerjaan itu penting dan berharga.

6) Status kerja

Keinginan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja dapat dipengaruhi oleh status kerja. Status kerja yang dimaksud adalah apakah seorang karyawan sudah bekerja sebagai karyawan tetap atau masih sebagai karyawan kontrak. Karyawan dengan status karyawan tetap memiliki tingkat keinginan untuk berpindah tempat kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang berstatus karyawan kontrak (Kurniadi, 2013). Hal ini disebabkan karena karyawan dalam hal ini perawat yang berstatus sebagai karyawan tetap memiliki

keterikatan yang lebih tetap pada rumah sakit tempat mereka bekerja dibandingkan perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak yang masa kerjanya sudah ditentukan sebelum ia bekerja di rumah sakit dan hanya akan melanjutkan kontraknya jika kinerja mereka bagus namun jika ternyata kinerja mereka tidak bagus mereka tidak bisa lagi melanjutkan pekerjaan di rumah sakit tersebut sehingga mereka akan keluar dari tempat kerjanya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Keadaan ini menyebabkan karyawan dengan status kerja karyawan kontrak lebih tinggi tingkat *turnover intention*nya dari pada karyawan dengan status kerja karyawan tetap.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Mobley dkk (1978) dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Siagian (2009); Luthans (2006) dan Colquitt Lepine & wesson (2011) dalam Wibowo (2015) Kepuasan kerja yang menjadi penyebab *turnover intention* antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan itu yang dapat berdampak pada *turnover intention*. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan maka ia akan menunjukkan tingkat *turnover intention* yang rendah dan begitu sebaliknya.

2) Supervisi

Supervisi yang diberikan oleh supervisor kepada para perawat akan mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari tempat kerja. Ketidakpuasaan terhadap supervisi mendorong perawat untuk keluar meninggalkan pekerjaannya (Comber & Barribal, 2007)

3) Rekan kerja

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk bertahan di tempat kerjanya. Perawat yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya akan merasa lebih betah dan enggan keluar dari tempat kerjanya (Hunter, Felix & Tan, 2008)

4) Gaji

Semakin besar gaji yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan, begitupula sebaliknya (Kurniadi, 2013). Kepuasan terhadap gaji akan mempengaruhi keinginan seorang karyawan termasuk perawat untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya.

5) Promosi

Banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik dan prestasi lebih tinggi. Individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2006).

c. Keterikatan terhadap organisasi

Keterikatan terhadap organisasi akan mempengaruhi *turnover intention* di mana keterikatan terhadap organisasi memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti

semakin rendah tingkat keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja maka semakin tinggi *turnover intention* sedangkan apabila tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi tinggi maka *turnover intention* akan rendah. Hal ini terjadi karena seorang karyawan yang mempunyai rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja mempunyai rasa aman, perasaan memiliki, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif sehingga mengurangi *turnover intention*.

d. Budaya organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu nilai yang diyakini secara bersama merupakan suatu kekuatan yang tak terlihat yang dapat mempengaruhi perasaan, pembicaraan dan tindakan seorang yang bekerja di organisasi tersebut. Budaya organisasi akan menciptakan kesamaan tujuan yang akan membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi tersebut sehingga membuat keinginan karyawan untuk keluar menjadi kecil (Robbins & Judge, 2012). Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan dapat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai itu dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Menurut Robbins (2006) jika dilihat dari tingginya angka *turnover* setiap tahunnya, maka dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di rumah sakit masih perlu di kembangkan lagi, karena salah satu spesifikasi dari budaya yang kuat adalah menurunkan tingkat keluarnya karyawan.

3. Indikasi terjadinya *turnover intention*

Menurut Hartono (2002) dalam Alfiyah (2013) *turnover intention* ditandai oleh berbagai perubahan perilaku karyawan, antara lain:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya akan menunjukkan absensi yang meningkat. Pada tahap ini, tingkat tanggung jawab dari seorang karyawan sangat berkurang dibandingkan sebelum mereka memiliki niat untuk keluar.

b. Mulai malas kerja

Karyawan yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) dari tempat kerjanya dan ingin mencari pekerjaan baru di tempat lain akan menunjukkan sikap mulai malas kerja dan mereka menganggap tempat kerja yang baru nanti akan mampu memenuhi semua keinginan mereka.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Seorang karyawan yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) dari tempat kerjanya akan menunjukkan sikap yang melanggar tata tertib kerja seperti meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Seorang karyawan yang lebih sering menyampaikan protes terhadap kebijakan-kebijakan kepada atasan merupakan seorang karyawan yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) dari tempat kerja. Biasanya seorang karyawan akan menyampaikan protes kepada atasan mengenai balas jasa/ imbalan yang dianggap tidak sesuai atau terkait aturan-aturan lain yang berlaku dalam organisasi yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Apabila perilaku positif pegawai meningkat jauh dan berbeda dari biasanya menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover* atau dengan kata lain memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*). Biasanya hal ini terjadi pada pegawai dengan karakteristik positif di

mana pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan.

4. Indikator *turnover intention* karyawan

Menurut Simamora (2004) dalam Pranowo (2016) terdapat empat indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

- a. Adanya niat untuk keluar atau pemikiran untuk keluar
- b. Pencarian pekerjaan
- c. Karyawan membandingkan pekerjaan

5. Upaya pengendalian *turnover intention*

Menurut Lingrensing (1997) dalam Frizal (2006) hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi dalam memerangi masalah tingginya tingkat *turnover intention* perawat:

- a. Mengevaluasi kembali praktek perekrutan dan seleksi perawat
- b. Pengembangan rencana pensiun atau pembagian keuntungan
- c. Memastikan bahwa perusahaan telah membuat kesepakatan-kesepakatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti secara baik
- d. Membuka saluran komunikasi bagi manajemen
- e. Meningkatkan penggunaan insentif non-finansial
- f. Melakukan interview bagi perawat yang akan pindah kerja dan meninggalkan perusahaan
- g. Menanyakan pada perawat tentang apa yang mereka suka atau tidak suka dari hal-hal yang dipraktekkan di perusahaan
- h. Melakukan penilaian kerja secara teratur
- i. Menciptakan kepuasan kerja.

6. Proses Peninggalan kerja

Penarikan diri dari pekerjaan (*job withdrawal*) adalah seperangkat perilaku tidak memuaskan yang dilakukan untuk menghindar dari situasi kerja. Menurut Raymond, John, Barry & Patrick (2014) manifestasi dari ketidakpuasan ini dimulai dari perubahan perilaku, kemudian menarik diri dari pekerjaan secara fisik dan akhirnya menarik diri secara psikologis.

a. Perubahan perilaku

Reaksi pertama dari karyawan yang tidak puas adalah berusaha mengubah kondisi kerja yang menimbulkan ketidakpuasan tersebut. Hal ini dapat menimbulkan konfrontasi bahkan konflik antara atasan dan bawahan karena pekerja yang tidak puas berusaha menciptakan perubahan pada kebijakan ataupun personel di level atasnya. Atasan yang cerdas sebenarnya dapat memanfaatkan situasi ini untuk mencari kekurangan dari perusahaan dan kemudian memperbaikinya sehingga menjadi lebih baik.

b. Peninggalan kerja secara fisik

Jika kondisi kerja tidak dapat diubah, pekerja yang tidak puas boleh jadi akan menyelesaikan masalah dengan meninggalkan pekerjaan. Peninggalan kerja ini bisa berbentuk transfer internal jika ketidpuasan itu terkait pekerjaan tertentu (hasil dari ketidakadilan supervisor ataupun kondisi kerja yang tidak menyenangkan). Disisi lain, jika sumber ketidakpuasannya terkait kebijakan lingkup organisasi (kurang jaminan kerja dan tingkat upah di bawah rata-rata kemungkinan terjadi adalah *turnover* organisasi).

c. Peninggalan kerja secara psikologis

Ketika karyawan yang tidak puas tidak dapat mengubah situasinya atau memindahkan dirinya sendiri secara fisik dari pekerjaan, mereka akan melepaskan diri dari pekerjaan tersebut secara psikologis. Meski secara fisik ada di tempat kerja, pikiran

mereka ada di tempat lain. Pelepasan psikologis ini bisa dalam berbagai bentuk. Pertama, jika sumber ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan itu sendiri, karyawan dapat menampilkan tingkat keterlibatan kerja yang sangat rendah. Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat sampai di mana orang mengidentifikasi dirinya sendiri dengan pekerjaannya. Orang yang tidak terlibat dengan pekerjaannya menganggap pekerjaannya sebagai aspek tidak penting dalam hidupnya. Bentuk kedua dari pelepasan psikologis adalah rendahnya level komitmen terhadap organisasi yang dapat terjadi ketika ketidakpuasan terjadi kepada perusahaan secara keseluruhan. Komitmen organisasi (*organization commitment*) adalah tingkat sampai di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi ketidakpentingan organisasi itu. Individu yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi sering kali selalu menunggu kesempatan baik untuk keluar dari pekerjaannya.

B. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Greenberg & Baron, 2003) dalam (Wiibowo, 2013). Selain itu Robbins (2006) berpendapat 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. Rivai & Jauvani (2009) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaannya baik itu sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas yang menggambarkan selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2. Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada orang lain dan teori ini mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2013) & Wilson (2012) terdapat empat teori kepuasan kerja:

a. *Two-factor theory*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *Hygiene factors*. Pada teori ini kepuasan dihubungkan dengan pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendapat pengakuan dari organisasi. Faktor ini berkaitan dengan kepuasan kerja tinggi sehingga dinamakan *motivators*. Sedangkan untuk faktor ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, kompensasi, keamanan, pengawasan/ supervisi dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor ini mencegah reaksi negatif sehingga disebut *hygiene factors* dan *Maintenance factors*.

b. Value theory

Teori ini memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada keadaan di mana hasil pekerjaan yang diterima individu seperti yang ia harapkan. Teori ini menjelaskan bahwa semakin banyak orang menerima hasil maka ia akan semakin puas, kondisi sebaliknya terjadi jika individu menerima hasil yang sedikit maka individu akan merasa kurang puas. Kunci untuk mencapai kepuasan kerja dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan kerja. Teori ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja maka aspek pekerjaan harus diubah dalam arti aspek pekerjaan tidak harus sama berlaku untuk semua orang.

c. Teori ketidaksesuaian

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porte (1961) yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan,

maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

d. Teori Keadilan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958) kemudian dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat yang sama maupun berbeda. Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterima menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, Ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3. Penyebab kepuasan kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2011) dalam Wibowo (2015) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari terpenuhinya harapan seseorang. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan individu terhadap pekerjaannya dan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu. Apabila individu menerima hasil di atas harapannya maka individu

akan merasa puas, sebaliknya jika individu mempunyai harapan yang lebih besar dari hasil yang diterimanya akan mengakibatkan individu merasa tidak puas.

b. *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan)

Menurut model ini kepuasan kerja dapat ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, apakah memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

c. *Equity* (keadilan)

Model ini menggambarkan kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

d. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

e. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Aspek-aspek kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi organisasi/ perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Siagian (2009); Luthans (2006) dan LePine & Wesson (2011) dalam Wibowo (2015) aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, pertumbuhan, tugas yang menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan seorang karyawan penting dari pada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokuskan pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja. Sedangkan empat dimensi yang lain merupakan hasil dari pekerjaan (*pay* dan *promotion*) dan orang yang berada di sekitar pekerjaan (*supervisors* dan *coworkers*). Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat terpenuhi. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

b. Supervisi

Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Pemimpin yang baik harus memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial. Pemimpin yang tidak memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap supervisi yang dapat meningkatkan *turnover intention* dan begitu sebaliknya. Hal ini

sama dengan pendapat Comber & Barribal (2007) yang mengatakan bahwa salah satu ketidakpuasan terhadap supervisi yang dapat meningkatkan *turnover intention* adalah tidak adanya dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya.

c. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang terlibat dalam melakukan pekerjaan yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan. Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat bekerja sendiri oleh karena itu sangat dibutuhkan rekan kerja yang dapat saling memberi dukungan dan bantuan. Hubungan dengan rekan kerja mencakup keselarasan sosial (social harmony) dan rasa hormat (respect). Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. dengan terciptanya hubungan yang baik diantara rekan kerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta didalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Robbins (2008) mengatakan bahwa bagi karyawan, tempat kerja merupakan suatu cara untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, rekan kerja yang ramah dan memberi dukungan akan mengakibatkan kepuasan kerja yang meningkat. Terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja akan menimbulkan rasa nyaman sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Oleh karena itu, sangat penting menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja karena karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja akan merasa puas dengan pekerjaan sehingga membuat mereka betah bekerja dan tidak menunjukkan *turnover intention*, sebaliknya bagi karyawan memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, mereka akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan dan menunjukkan ketidakpuasan terhadap rekan

kerja yang mengakibatkan mereka memiliki *turnover intention* (Hunter, Felix & Tan, 2008).

d. Gaji

Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Gaji merupakan salah satu sumber kepuasan kerja (Luthans, 2006). Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Gaji yang dimaksud mencakup kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lain. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawannya dan begitupun sebaliknya (Kurniadi, 2013). Kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Jika Kompensasi dibayar secara benar dan layak, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan sehingga karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan, sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016).

e. Promosi

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya. Apakah sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya. Banyak pekerja menghargai

promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik dan persentase lebih tinggi. Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2006).

5. Korelasi kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel lain. Sementara untuk kekuatan hubungan antara keduanya dapat bersifat dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner & Kinicki, 2001) dalam (Wiibowo, 2013). Beberapa hubungan kepuasan kerja dengan variabel lain adalah:

a. *Motivation* (motivasi)

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, maka manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Manajer secara potensi dapat meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

b. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisik-bisik sebagai pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghargai

semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi dan kehadiran di atas standar yang ditentukan. *Organizational citizenship behavior* lebih ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada kepribadian pekerja/ karyawan.

c. *Absention* (kemangkiran)

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, maka kemangkiran akan turun. Terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

d. *Turnover* (perputaran)

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran. Dengan kekuatan hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

e. *Organizational commitment* (komitmen organisasi)

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

f. *Perceived stress* (perasaan stres)

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemagkiran, perputaran dan sakit jantung koroner. Terdapat hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja. Sehingga diharapkan manajer berusaha mengurangi dampak negatif stres dengan memperbaiki kepuasan kerja.

g. *Job performance* (prestasi kerja)

Kontroversi terjadi antara variabel kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Di mana ada yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Gibson (2000) dalam Wiibowo (2013) menyatakan secara jelas bahwa ada hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja sehingga pekerja lebih produktif akan mendapatkan kepuasan kerja.

6. Pengaruh Kepuasan kerja

Minat pekerja dalam kepuasan kerja cenderung berpusat pada pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja. Menurut Wiibowo (2013) kepuasan kerja dapat bergaruh pada empat hal, yaitu:

a. Kepuasan dan produktivitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan mengajurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan kerja. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap

hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

b. Kepuasan dengan kemangkiran

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang. Keadaan tersebut masuk akal, bahwa pekerja yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan.

c. Kepuasan dan pergantian

Kepuasan kerja juga berhubungan secara negatif dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan actual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan.

d. Kepuasan dan *turnover intention*

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan supervisi. Jika indikator tersebut terpuaskan karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpuaskan karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerja dan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal ini sejalan dengan penelitian Eka (2014) yang menyatakan bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan

dalam organisasi sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

7. Mengukur Kepuasan kerja

Pekerja/ karyawan memerlukan interaksi dengan *co-worker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan bermacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Colquitt, Lepine & Wesson (2011) dalam Wibowo (2015) melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *satisfaction with the work itself* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

a. Value Fulfillment

Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh *value fulfillment*. Teori yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai tersebut dinamakan *Value-percept theory*. Nilai memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja. *Value-percept theory* menentang pendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada apakah kita merasa bahwa pekerjaan kita memberikan sesuatu yang kita hargai. Teori ini dapat disajikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Dissatisfaction = (V_{want} - V_{have}) (V_{importance})$$

Dalam persamaan ini *V_{want}* mencerminkan seberapa banyak *value* yang diinginkan pekerja. *V_{have}* mengindikasikan seberapa banyak dari *value* yang diberikan pekerjaan. Sedangkan *V_{importance}* mencerminkan seberapa penting *value* tadi bagi pekerja. Perbedaan besar antara *want* atau keinginan dengan *have* atau yang dipunyai menimbulkan perasaan ketidakpuasan, terutama apabila *value* dalam

persamaan *importance* atau penting. *Value-percept theory* juga mengajurkan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat dari aspek-aspek pekerjaan yang terdiri dari *pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, coworker satisfaction dan satisfaction with the work itself*.

b. *Satisfaction with the work itself*

Terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu:

1) *Meaningfulness of work*

Keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan di mana pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja.

2) *Responsibility for outcomes*

Tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan di mana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Kadang-kadang pekerja merasa seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif atau rekan kerja yang lebih mempengaruhi.

3) *Knowledge of results*

Pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap mana pekerja baik atau seberapa buruk mereka lakukan.

Job characteristics theory atau teori karakteristik pekerjaan mengajarkan adanya lima unsur yang mempengaruhi terciptanya keadaan psikologis yaitu:

1) *Variety*

Merupakan tingkatan keadaan di mana pekerjaan memerlukan sejumlah aktivitas berbeda yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2) *Identity*

Tingkatan keadaan di mana pekerjaan memerlukan menyelesaikan keseluruhan, dapat diidentifikasi, merupakan potongan pekerjaan dari permulaan sampai akhir dengan hasil yang nyata.

3) *Significance*

Tingkatan keadaan di mana pekerjaan mempunyai dampak substantif pada kehidupan orang lain

4) *Authonomy*

Tingkatan keadaan di mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasan pada individu untuk melakukan pekerjaan.

5) *Feedback*

Tingkatan di mana melakukan aktivitas yang diperoleh pekerja memberikan pekerja informasi yang jelas tentang seberapa baik mereka melakukan.

Sedangkan menurut John, James, Richard & Mary (2011) dalam Wibowo (2015) kepuasan kerja dapat diketahui melalui observasi dan interperestasi secara berhati-hati tentang apa yang dikatakan atau dilakukan orang sambil melakukan pekerjaannya. Ada dua model yang dapat digunakan, yaitu:

1) *The Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ)*

Model ini mengukur kepuasan kerja melalui *working condition* (kondisi kerja), *Chances for advancement* (kesempatan untuk maju), *Freedom to use ones's own judgemens* (kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri), *Praise for doing a good job* (memuji karena telah melakukan pekerjaan baik) dan *Feelings of accomplishment* (perasaan atau penyelesaian).

2) Job descriptive index

Mengukur kepuasan dari lima dimensi, yaitu:

- a) *The work itself* (pekerjaan tu sendiri) yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, pertumbuhan
- b) *Quality of supervision* (kualitas pelayanan) yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial
- c) *Relationship with co-workers* (hubungan dengan rekan kerja) yang mencakup keselarasan sosial (sosial harmony) dan rasa hormat (respect)
- d) *Promotion opportunities* (peluang promosi) termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya
- e) Pay (bayaran) mencakup kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lain.

8. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

Dalam suatu organisasi di mana sebagian besar karyawan memperoleh kepuasan kerja, tetapi tidak menuntut kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan. Robbins (2003) dalam Wiibowo (2013) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi *konstruktif/ destruktif* satu sama lain dan aktif/ pasif.

a. Exit

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku karyawan yang diarahkan pada keinginan meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

b. Voice

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan

perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

c. Loyalty

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi manajemen melakukan hal yang benar.

d. Neglect

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan kesalahan.

9. Pedoman meningkatkan kepuasan kerja

Greenberg & Baron (2003) dalam Wiibowo (2013) dan Luthans (2006) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

a. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan. Memiliki budaya *fun* membuat pekerjaan lebih menyenangkan, tetapi tidak menghilangkan kebosanan dan mengurangi kesempatan bagi ketidakpuasan.

b. Karyawan dibayar dengan jujur

Karyawan yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*.

Konsisten dengan *value theory* mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

- c. Mempertemukan karyawan dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak yang menemukan bahwa mereka dapat menemukan kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counseling individu* kepada karyawan sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan. Memberikan pekerjaan yang sesuai merupakan hal yang paling penting untuk memuaskan karyawan, tetapi sering diabaikan. Tentu saja ini mengasumsikan bahwa organisasi mengetahui minat dan keahlian seseorang.

- d. Menghindari kebosanan dengan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menantang mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan control atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

- e. Memiliki gaji, *benefit* dan kesempatan promosi yang adil

Terdapat berbagai cara di mana organisasi secara khusus mencoba membuat karyawan mereka puas. Cara penting untuk memungkinkan karyawan untuk memilih kemungkinan benefit mereka sendiri dalam jumlah yang sudah dianggarkan, pemberian kesempatan untuk promosi yang adil. Dengan demikian tidak perlu ada penyesuaian dengan apa yang mereka inginkan karena semuanya merupakan pilihan mereka sendiri.

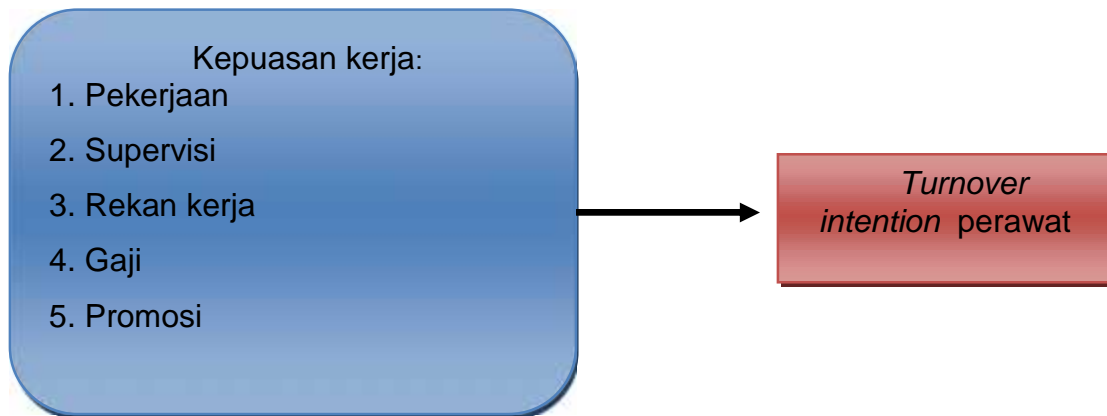
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka konseptual

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penyebab *turnover intention*. Seorang perawat yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan *turnover intention* yang rendah sedangkan perawat yang memiliki ketidakpuasan kerja akan menunjukkan *turnover intention* yang tinggi. Dimensi kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap promosi. *Turnover intention* merupakan gambaran awal yang akan menuju ke arah *turnover* yang sesungguhnya sehingga sangat penting untuk mengetahui apakah ada *turnover intention* pada perawat dan mengetahui penyebab dari *turnover intention* tersebut dengan tujuan untuk mengurangi *turnover* yang sesungguhnya. Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya menunjukkan sikap mulai malas kerja, absensi yang meningkat, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel independen berupa kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dianggap mempunyai peran yang lebih dalam menurunkan *turnover intention*. Sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian

Keterangan :



: Variabel Independen



: Variabel Dependeden



: Penghubung

B. Hipotesis

“Ada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”

C. Defenisi operasional

Tabel 3.1

No	Variabel	Defenisi operasional	Parameter	Cara Ukur	Skala	Skor
1.	Independen; Kepuasan kerja	Menunjukkan sejauh mana individu merasakan secara positif dan negatif pada aspek-aspek dari tugas dalam pekerjaannya	<p>1. Pekerjaan itu sendiri yang mencakup tingkat kepuasan individu terhadap tanggung jawab, kepentingan dan pertumbuhan</p> <p>2. Supervisi yang mencakup tingkat kepuasan individu terhadap bantuan teknis dan dukungan sosial yang diberikan kepala ruangan</p> <p>3. Rekan kerja yang mencakup tingkat</p>	<p>Kuesioner B dengan jumlah pernyataan 16 item dengan pilihan</p> <p>SS : sangat setuju</p> <p>S : setuju</p> <p>KP : kurang setuju</p> <p>TP : tidak setuju</p>	Ordinal	<p>Puas: jika total skor jawaban responden 41 - 64</p> <p>Tidak puas : jika total skor jawaban responden 16 - 40</p>

			<p>kepuasan individu terhadap sikap rekan kerja yang menunjukkan keselarasan sosial dan rasa hormat</p> <p>4. Gaji yang mencakup tingkat kepuasan individu terhadap kecukupan bayaran yang diterima dan perasaan keadilan terhadap orang lain</p> <p>5. Promosi yang mencakup tingkat kepuasan individu terhadap kesempatan untuk kemajuan selanjutnya</p>			
2.	Variabel dependen :	Pikiran seorang karyawan untuk keluar	1. Adanya niat untuk keluar atau pemikiran	Kuesioner C dengan jumlah	Nominal	Ingin keluar : jika

	<i>turnover intention</i>	dan mencari pekerjaan di tempat lain secara sukarela	untuk keluar 2. Pencarian Pekerjaan 3. Membandingkan pekerjaan di tempat lain	pernyataan 4 item dengan pilihan SS : sangat setuju S : setuju KS : Kurang setuju TS : tidak setuju	total jawaban responden 11 – 16 Tidak ingin keluar jika total jawaban responden 4 – 10
--	---------------------------	--	---	---	---

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *non-eksperimental* yang menggunakan metode *kuantitatif* dengan jenis penelitian *observasional analitik*. Penelitian ini bersifat *correlation* dimana digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel yaitu variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (*turnover intention*). Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu pengukuran variabel independen (kepuasan kerja) dan dependen (*turnover intention*) dilakukan sekaligus dan pada waktu bersamaan.

B. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Stella Maris Makassar. Peneliti memilih tempat ini karena berdasarkan pengalaman praktek klinik di rumah sakit Stella Maris, peneliti menemukan bahwa banyak perawat menunjukkan keinginan untuk keluar dari rumah sakit dan menunjukkan perasaan tidak puas terhadap aspek-aspek pekerjaan. Alasan lainnya adalah karena sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian tentang “Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar”.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari–Februari 2017.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Hidayat, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana dan ketua tim di ruang rawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar yang berjumlah 135 perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana dan ketua tim di ruang rawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar yaitu di ruang perawatan St.bernadeth I berjumlah 13 perawat, St.bernadeth II berjumlah 17, St.bernadeth III.a berjumlah 14 perawat, St.bernadeth III.b berjumlah 17 perawat, St. Joseph III berjumlah 9 perawat, St. Joseph V berjumlah 14 perawat, St. Joseph VI berjumlah 14 perawat, St. Joseph VII berjumlah 11 perawat, St. Theresia berjumlah 10 perawat, St. Maria III berjumlah 16 perawat.

Pengambilan sampel dilakukan dengan *probability* dengan pendekatan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Menurut Nursalam, (2008) untuk menentukan jumlah sampel dapat digunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Tingkat signifikansi (0,05)

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,05)^2}$$

$$n = 101 \text{ perawat}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka besar sampel adalah 101 orang perawat. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dari masing-masing ruang rawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional random sampling* yaitu menggunakan rumus alokasi *proportional*:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Keterangan:

n_i = jumlah anggota sampel

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

$$\begin{aligned} n_{BI} &= \frac{13}{135} 101 \\ &= 10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{BII} &= \frac{17}{135} 101 \\ &= 13 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{BIIIa} &= \frac{14}{135} 101 \\ &= 10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{BIIIb} &= \frac{17}{135} 101 \\ &= 13 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{jIII} &= \frac{9}{135} 101 \\ &= 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n_{jV} &= \frac{14}{135} 101 \\ &= 10 \end{aligned}$$

$$n_{\text{VI}} = \frac{14}{135} 101$$
$$= 10$$

$$n_{\text{VII}} = \frac{11}{135} 101$$
$$= 8$$

$$n_{\text{I}} = \frac{10}{135} 101$$
$$= 8$$

$$n_{\text{M}} = \frac{16}{135} 101$$
$$= 12$$

Kriteria sampel yaitu sebagai berikut:

Kriteria inklusi:

- a. Perawat pelaksana dan ketua tim di ruang rawat inap yang bersedia menjadi subjek dalam penelitian
- b. Masa kerja >3 bulan

Kriteria eksklusi

- a. Perawat pelaksana dan ketua tim yang pada saat dilakukan penelitian dalam keadaan sakit atau cuti.
- b. Perawat kepala ruangan

D. Instrument penelitian

Untuk melakukan pengumpulan data, peneliti membuat kuesioner sebagai pedoman untuk mengumpulkan data berupa:

1. Kuesioner A

Kuesioner yang berisi identitas responden yang meliputi nama (inisial), umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status kerja dan status pernikahan.

2. Kuesioner B

Kuesioner untuk mengukur respon individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya dengan lembaran *ceklist* yang berisi pernyataan yang bersifat *closedended questions* dengan *multiple choise* dengan menggunakan skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan *job descriptive index* yang dikembangkan oleh John, James, Richard & Mary (2011) dalam Wibowo (2015) yang mengukur kepuasan kerja dari lima aspek pekerjaan yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, gaji dan promosi. Pernyataan terdiri dari 16 item yang terdiri dari 11 pernyataan positif dan 5 pernyataan negatif. Pernyataan positif terletak pada nomor 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 dan 16 yang diberi skor (4) jika responden menjawab sangat setuju, skor (3) jika responden menjawab setuju, skor (2) jika responden menjawab kurang setuju dan skor (1) jika responden menjawab tidak setuju. Pernyataan negatif terletak pada nomor 3, 4, 6, 12 dan 14 yang diberi skor (4) jika responden menjawab tidak setuju, skor (3) jika responden menjawab kurang setuju, skor (2) jika responden menjawab setuju dan skor (1) jika reponden menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan terkait pekerjaan itu sendiri terletak pada nomor 1, 2, 3, 4 dan 5, untuk pernyataan terkait supervisi terletak pada nomor 6, 7 dan 8, untuk pernyataan terkait rekan kerja terletak pada nomor 8 dan 9, untuk pernyataan terkait gaji terletak pada nomor 10, 11, 12 dan 13 sedangkan untuk pernyataan terkait promosi terletak pada nomor 14, 15 dan 16. Pernyataan dibagi menjadi 2 kategori yaitu kategori “puas” jika total skor jawaban responden 41 - 64 dan “tidak puas” jika total jawaban responden 16 – 40.

3. Kuesioner C

Kuesioner untuk mengukur *turnover intention* perawat dengan lembaran *ceklist* yang berisi pernyataan yang bersifat *closedended questionsd* dengan *multiple choise* dengan menggunakan skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat. Variabel *Turnover Intention* karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2004) dalam Pranowo (2016). Teori ini mengukur *turnover intention* berdasarkan tiga indikator, yaitu: adanya niat untuk keluar atau pemikiran untuk keluar, pencarian pekerjaan dan membandingkan pekerjaan di tempat lain. Pernyataan terdiri dari 4 item yang merupakan pernyataan positif yang diberi skor (4) jika responden menjawab sangat setuju, skor (3) jika responden menjawab setuju, skor (2) jika responden menjawab kurang setuju, dan skor (1) jika responden menjawab tidak setuju. Pernyataan dibagi menjadi 2 kategori “ingin keluar” jika total jawaban responden 11 - 16 dan kategori “tidak ingin keluar” jika total jawaban responden 4 - 10

E. Pengumpulan data

1. Sifat data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berasal dari instrument penelitian yang telah diisi oleh responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara menelusuri dan menelaah literatur serta data yang diperoleh dari rumah sakit Stella Maris Makassar. Data sekunder dalam penelitian

ini berupa jumlah perawat pelaksana dan ketua tim serta jumlah perawat yang keluar di rumah sakit Stella Maris Makassar.

2. Prosedur pengumpulan data

Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua tahap:

a. Tahap persiapan

- 1) Menyelesaikan kelengkapan administrasi surat izin pengambilan data awal dari ketua STIK Stella Maris Makassar.
- 2) Peneliti mencari data awal jumlah perawat yang keluar setiap tahunnya.
- 3) Peneliti mencari data jumlah perawat pelaksana dan ketua tim ruang rawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar.
- 4) Peneliti mengurus administrasi surat izin meneliti dari ketua STIK Stella Maris Makassar.

b. Tahap pelaksanaan

- 1) Memilih responden yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi.
- 2) Peneliti memberikan lembar persetujuan (*informed consent*) untuk ditandatangani oleh calon responden apabila setuju menjadi subjek penelitian.
- 3) Peneliti memberikan kuesioner kepada responden.
- 4) Memberikan waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner.
- 5) Kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden dikembalikan kepada peneliti.

F. Pengolahan data

Setelah data dikumpulkan, data tersebut kemudian diolah dengan prosedur pengelolaan data, yaitu:

1. *Editing* (Pemeriksaan data)

Editing dilakukan untuk memeriksa kelengkapan data pada setiap instrument penelitian yang telah diisi oleh responden dengan tujuan untuk mngurangi kesalahan pengisian instrument penelitian.

2. *Coding* (Pengkodean)

Coding dilakukan dengan cara memberikan kode tertentu untuk setiap jawaban yang telah diisi responden pada instrument penelitian dengan tujuan untuk memudahkan pengolahan data.

3. *Tabulating* (Menyusun data)

Setelah dilakukan *editing* dan *coding* maka data dari instrument penelitian dimasukkan kedalam computer dengan menggunakan program statistic untuk diolah dalam bentuk master tabel yaitu distribusi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, kemudian disajikan dalam bentuk tabel 2x2.

G. Analisis Data

Data yang telah dikumpul akan dianalisis dan diinterpretasikan dengan menggunakan metode *statistic* yaitu dengan menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package and Social Sciences*) versi 20 *windows*. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Analisis univariat

Analisis ini dilakukan pada setiap variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja (variabel independen) dan *turnover intention* (variabel dependen) untuk melihat distribusi frekuensi dan presentase dari setiap variabel yang diteliti.

2. Analisis bivariat

Analisis ini digunakan mengetahui hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (*turnover intention*) dengan menggunakan uji statistik *non parametrik chi square* dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 5\%$) 0,05. Interpretasi berdasarkan nilai *P value* :

- a) Apabila nilai *P value* < (0,05) maka *Ho* ditolak *Ha* diterima, artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
- b) Apabila nilai *P value* \geq (0,05) maka *Ho* diterima *Ha* ditolak, artinya tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengantar

Bab ini menguraikan tentang pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada 101 perawat pelaksana dan ketua tim di ruang rawat inap. Pengambilan data berlangsung dua minggu, yaitu pada tanggal 27 Januari 2017 10 Februari 2017 oleh peneliti. Proses penelitian diawali dengan pengambilan surat izin kepihak rumah sakit. Selanjutnya peneliti bertemu dengan kepala ruangan dari masing-masing ruang rawat inap untuk permohonan izin dan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, masing-masing ruang rawat inap diambil perawat pelaksana dan ketua tim yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Peneliti memberikan penjelasan terkait manfaat dan tujuan penelitian sebelum perawat bersedia menjadi responden. Setelah perawat bersedia jadi responden kemudian responden diminta untuk membaca dan menandatangani lembar *informed consent*.

Proses selanjutnya adalah pengumpulan data melalui kuesioner kepuasan kerja dan *turnover intention* yang diisi oleh responden dan dilakukan dalam waktu sekali pengisian. Peneliti selanjutnya membagikan kuesioner kepada perawat. Kuesioner yang telah terisi dikembalikan kepada peneliti dan selanjutnya dilakukan pengolahan data meliputi *editing, coding, entry* dan *cleaning*. Kepuasan kerja dikategorikan menjadi dua yaitu puas dan tidak puas sedangkan *turnover intention* dikategorikan menjadi dua yaitu tidak ingin keluar dan ingin

keluar. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 20, uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square* tabel 2x2.

2. Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan salah satu rumah sakit swasta katolik di Kota Makassar. Rumah Sakit ini didirikan pada tanggal 8 desember 1939, diresmikan pada tanggal 22 september 1939 dan kegiatan dimulai pada tanggal 7 Januari 1940. Rumah Sakit ini berada di Jl. Somba Opu No. 273, Kelurahan Losari, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Propinsi Sulawesi Selatan.

Terbentuknya Rumah Sakit Stella Maris bermula dari nilai kasih yang tulus dan membuahkan cita-cita luhur yang membuat keprihatinan dan kepedulian akan penderitaan orang-orang kecil yang kurang mampu, yang tinggal dipesisiran pantai terutama para nelayan ketika itu, dari situ juga bermula asal-usul nama Stella Maris yang berasal dari bahasa latin yang artinya bintang laut. Bintang laut diidentikkan dengan para nelayan yang menjadikannya sebagai penunjuk arah bagi nelayan untuk kembali keperaduannya, sehingga Rumah Sakit Stella Maris akan selalu memberikan harapan bagi orang-orang untuk selalu kembali padanya dan dengan memiliki pelayanan yang terbaik. Rumah sakit ini menjadi salah satu rumah sakit terbaik dikawasan Indonesia Timur.

Rumah Sakit Stella Maris memiliki visi dan misi tersendiri. Dalam penyusunan visi dan misi, pihak Rumah Sakit Stella Maris mengacu pada misi tarekat dan Pt. Ratna Nirmala sebagai pemilik Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Adapun visi dan misi Rumah Sakit Stella Maris adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit terbaik di Sulawesi Selatan, khususnya dibidang keperawatan dengan semangat cinta kasih Kristus kepada sesama.

b. Misi

Senantiasa siap sedia memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat, termasuk bagi mereka yang berkekurangan, dan dilandasi dengan semangat Cinta Kasih Kristus kepada sesama.

Visi dan misi ini selanjutnya diuraikan untuk menentukan arah strategi Rumah Sakit Stella Maris sebagai dasar penyusunan programnya. Berikut ini adalah uraian visi dan misi dari Rumah Sakit Stella Maris:

1) Uraian Visi

- a) Menjadi Rumah Sakit dengan keperawatan terbaik di Sulawesi Selatan.
- b) Mengutamakan Cinta Kasih Kristus dalam pelayanan kepada sesama.

2) Uraian Misi

- a) Tetap memperhatikan golongan masyarakat lemah (*option for the poor*).
- b) Pelayanan dengan mutu keperawatan prima.
- c) Pelayanan yang adil dan merata.
- d) Pelayanan kesehatan dengan standar peralatan kedokteran yang mutakhir dan komprehensif.
- e) Peningkatan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Karakteristik Responden

1) Berdasarkan kelompok umur

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
17-25	22	21,8
26-35	63	62,4
36-45	13	12,9
46-55	3	3,0
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Tabel di atas memperlihatkan distribusi jumlah responden lebih banyak berusia dewasa awal yaitu berumur 26-35 tahun yang berjumlah 63 (62,4%) responden.

2) Berdasarkan kelompok jenis kelamin

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	8	7,9
Perempuan	93	92,1
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Berdasarkan tabel 5.2 distribusi data jumlah responden mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 93 (92,1%) dari pada laki-laki yang hanya 8 (7,9%) responden.

3) Berdasarkan kelompok pendidikan

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
Ners	25	24,8
DIII	72	71,3
SPK	4	4,0
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Tabel 5.3 memaparkan distribusi jumlah responden lebih banyak berprofesi DIII keperawatan yaitu sebanyak 72 (71,3%) sedangkan masih terdapat pula pendidikan SPK yaitu sebanyak 4 (4,0%) responden.

4) Berdasarkan kelompok lama kerja

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Lama kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-10	89	88,1
11-20	6	5,9
21-30	6	5,9
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Jika kita melihat tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa distribusi data sebagian besar perawat sudah memiliki pengalaman kerja selama 1-10 tahun sebanyak 89 (88,1%).

5) Berdasarkan kelompok status kerja

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kerja Di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Status kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Pegawai tetap	90	89,1
Pegawai Kontrak	11	10,9
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Data status kerja menunjukkan distribusi jumlah responden sudah 90 (89,1) berstatus pegawai tetap dan hanya 11 (10,9%) responden berstatus pegawai kontrak.

6) Berdasarkan kelompok status pernikahan

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Di Ruang Rawat
Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Status pernikahan	Frekuensi	Presentase (%)
Menikah	55	54,5
Belum Menikah	46	45,5
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Berdasarkan tabel di atas distribusi data jumlah responden rata-rata berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 55 (54,5%) sedangkan sisanya yaitu 46 (45,5%) dari 101 reponden (100%) responden belum menikah.

b. Analisis Univariat

1) Frekuensi kepuasan kerja

Tabel 5.7

Distribusi Responden Tentang Kepuasan Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Kepuasan kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Puas	75	74,3
Tidak Puas	26	25,7
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Data pada tabel 5.7 memperlihatkan mayoritas responden masuk dalam kategori puas yaitu sebanyak 75 (74,3%) responden sedangkan yang masuk kategori tidak puas hanya 26 (25,7%) responden.

2) Frekuensi *turnover intention*

Tabel 5.8

Distribusi Responden Tentang *Turnover Intention* Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

<i>Turnover intention</i>	Frekuensi	Presentase (%)
Tidak ingin keluar	81	80,2
Ingin keluar	20	19,8
Total	101	100

Sumber data : Primer 2017

Data *turnover intention* yang dipaparkan pada tabel 5.8 menunjukkan hanya 20 (19,8%) responden yang memiliki keinginan untuk keluar dari rumah sakit sedangkan 81 (80,2%) responden tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

c. Analisis Bivariat

Tabel 5. 9
Analisa Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2017 (n=101)

Kepuasan kerja	<i>Turnover intention</i>				Total	P*
	Tidak ingin keluar	Ingin keluar				
	n	%	n	%	n	%
Puas	65	64,4	10	9,9	75	74,3
Tidak Puas	16	15,8	10	9,9	26	25,7
Total	81	80,2	20	19,8	101	100

Analisis Continuity Correction

Data pada tabel 5.9 dianalisis berdasarkan uji statistik *Chi Square* tabel 2x2 dengan nilai kemaknaan $\alpha=0.05$. Tabel di atas menunjukkan perawat di ruang rawat inap yang merasa tidak puas terhadap kepuasan kerja dan mempunyai keinginan untuk keluar dari rumah sakit berjumlah 10 (9,9%) sedangkan responden yang merasa puas terhadap kepuasan kerja dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya di rumah sakit sebanyak 65 (64,4%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh $value=0.013$ (*Continuity Correction*) hal ini menunjukkan $p < \alpha$ maka artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada 101 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang dianalisis menggunakan uji statistik *Chi-Square*, diperoleh $value=0.013$ (*Continuity Correction*) sehingga $\alpha < a$ yang berarti ada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfiyah (2013) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan

turnover intention perawat di Brawijaya Women And Children Hospital Jakarta tahun 2013. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat adalah kepuasan kerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Sutanto (2013) dengan judul kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan dimana kedua variabel bebas ini menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat artinya apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi naik maka akan berpengaruh pada penurunan *turnover intention* dan begitu sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan perawat di ruang rawat inap yang merasa tidak puas terhadap kepuasan kerja dan mempunyai keinginan untuk keluar dari rumah sakit berjumlah 10 (9,9%) sedangkan responden yang merasa puas terhadap kepuasan kerja dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya di rumah sakit sebanyak 65 (64,4%). Hal ini didukung oleh data pada master tabel yang memperlihatkan bahwa lebih banyak perawat yang merasa puas dan tidak memiliki keinginan untuk keluar atau merasa tidak puas dan memiliki keinginan untuk keluar.

Penelitian ini mendapatkan secara keseluruhan ada 20 (19,8%) dari 101 (100%) perawat di ruang rawat inap yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya di rumah sakit. Jika hal ini dibiarkan, kemungkinan 19,8% perawat yang memiliki keinginan untuk keluar benar-benar akan keluar sehingga nantinya akan meningkatkan angka *turnover* perawat dari 5,35% pada tahun 2015 menjadi 19,8% pada tahun 2017. Sehingga angka *turnover* perawat di rumah sakit stella Maris dikategorikan tinggi karena menurut Gilles (1994) dalam Aryanto (2011) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi

apabila lebih dari 10% pertahun. Jika dilihat pada tiap item kuesioner *turnover intention* maka mayoritas perawat sering mencari informasi di tempat lain dan melihat peluang kerja di tempat lain lebih bagus sehingga menurut asumsi peneliti hal ini yang membuat perawat memiliki keinginan untuk keluar. Hal ini sejalan dengan teori Mobley, Horner & Holligsworth, (1987) dalam Sari (2014) yang menunjukkan bahwa niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya didasari karena ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan menimbulkan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya, sering mencari informasi di tempat lain dan dipengaruhi ketersediaan lapangan pekerjaan di organisasi lain.

Meningkatnya *turnover intention* bisa timbul jika organisasi rumah sakit tidak mampu menciptakan kepuasan kerja karena seorang perawat yang merasa puas akan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya di rumah sakit sedangkan seorang perawat yang tidak puas cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Selain itu, menurut Hartono (2002) dalam Alfiyah (2013) seorang perawat yang memiliki keinginan untuk keluar menunjukkan sikap absensi yang meningkat, mulai malas kerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja dan peningkatan protes terhadap atasan sehingga hal ini dapat mengganggu dalam pelaksanaan tugas secara optimal. Menurut Lingrensing (1997) dalam Frizal (2006) hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi dalam memerangi masalah tingginya tingkat *turnover intention* perawat adalah memastikan bahwa perusahaan telah membuat kesepakatan-kesepakatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti secara baik, membuka saluran komunikasi bagi manajemen, meningkatkan penggunaan insentif non-finansial serta menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa sebagian besar perawat yaitu sebanyak 75 (74,3%) sudah merasa puas terhadap kerjanya di rumah sakit. Jika melihat item pertanyaan pada kuesioner

kepuasan kerja maka didapatkan hasil bahwa rata-rata perawat merasa puas kepada sikap kepala ruangan yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas, motivasi dan bantuan teknis serta mereka merasa puas dengan sikap saling menghormati yang ditunjukkan oleh rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Flitcher (2001) dalam Alfiah (2013) yang menyatakan bahwa karyawan merasa puas ketika atasan bisa memberikan penghargaan atau dukungan, menghargai dan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hunter, Felix & Tan (2008) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai hubungan pertemanan yang baik dengan rekan kerjanya akan lebih cenderung untuk puas dalam bekerja sehingga mengurangi keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya.

Hasil penelitian ini juga mendapatkan diantara 75 perawat yang merasa puas terdapat pula 10 (9,9%) perawat yang memiliki keinginan untuk keluar. Sehingga peneliti berasumsi perawat yang puas bekerja di rumah sakit Stella Maris Makassar tidak pernah menutup adanya kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya di rumah sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain. Demikian pula jika melihat banyaknya lapangan pekerjaan yang baru yang lebih menjanjikan di luar rumah sakit Stella Maris, seperti dibukanya rumah sakit baru dengan tawaran gaji dan jabatan yang bagus serta adanya tren penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang marak dan lebih menjanjikan masa depan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Selain itu, menurut peneliti ada faktor lain yang mempengaruhi keinginan perawat untuk keluar seperti keterikatan terhadap organisasi, budaya organisasi dan karakteristik individu. Hal ini sejalan dengan

pendapat Mobley (1986) dalam Sari (2014) yang mengatakan bahwa keterikatan terhadap organisasi yang masih kurang dan budaya organisasi yang tidak menciptakan kesamaan tujuan meningkatkan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya serta karakteristik individu yang berumur <30 tahun, status kerja sebagai pegawai kontrak, status pernikahan yang belum menikah dan masa kerja yang dibawah 3 tahun memiliki angka *turnover intention* yang tinggi. Teori ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan Alfiyah (2013) yang mendapatkan hasil bahwa perawat yang berumur < 30 tahun, status kerja sebagai pegawai kontrak, status pernikahan yang belum menikah dan masa kerja >3 tahun memiliki angka *turnover intention* yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan perawat di ruang rawat inap yang tidak puas ada 26 (25,7%) dikarenakan perawat ruang rawat inap merasa tidak puas terhadap gaji yang mereka nilai tidak sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Kepuasan terhadap gaji merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keinginan seorang perawat untuk keluar. Menurut Yang-Mei (2007) bayaran yang adil akan mempengaruhi situasi emosional karyawan sedangkan menurut Lawer, (1999) dalam Devi & Sudibia (2015) menyimpulkan bahwa upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi paling mungkin terhadap ketidakpuasan. Sehingga menurut peneliti ketidakpuasan terhadap gaji merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi keinginan seorang perawat untuk keluar dari pekerjaannya di rumah sakit. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009) yang menyatakan bahwa selain faktor pengembangan karir, ketidakpuasan terhadap gaji adalah alasan paling utama yang mendasari niat seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa diantara 26 perawat yang tidak puas, terdapat 16 (15,8%) perawat yang tidak memiliki keinginan untuk keluar. Menurut asumsi peneliti perawat di ruang rawat inap yang tidak puas bekerja di rumah sakit tidak langsung memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Perawat di ruang rawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar menyadari bahwa saat ini untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau harapan dan latar belakang pendidikan yang sesuai tidaklah mudah, sehingga sekalipun perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini didukung oleh beberapa wawancara singkat yang dilakukan kepada perawat yang mengatakan bahwa saat ini untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan tidaklah mudah sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar karena takut tidak akan menemukan pekerjaan yang baru. Selain itu, berdasarkan master tabel ditemukan bahwa sebagian perawat yang tidak ingin keluar adalah perawat yang berumur >30 tahun, status kerja sebagai pegawai tetap, status pernikahan yang sudah menikah dan masa kerja yang sudah >3 tahun. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley (1986) dalam Sari (2014) yang mengemukakan bahwa seorang karyawan yang lebih tua cenderung, masa kerja yang sudah lama, status pernikahan yang sudah menikah dan status kerja yang sudah sebagai pegawai tetap cenderung memilih bertahan di tempat kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Alfiyah (2013) yang mengatakan bahwa perawat yang berumur >30 tahun, masa kerja >3 tahun, status kerja sebagai pegawai tetap dan status pernikahan yang sudah menikah memiliki keinginan untuk keluar yang lebih rendah.

Sebagaimana peneliti yang lain, peneliti ini tidak terlepas dari keterbatasan dalam proses penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan laporan hasil penelitian. Adapun keterbatasan yang peneliti alami diantaranya: pengalaman peneliti masih sangat kurang

karena belum pernah melakukan penelitian sebelumnya, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner bersifat subjektif sehingga kebenaran data tergantung pada kejujuran responden dalam mengisi kuesioner yang diberikan serta terdapat keterbatasan waktu dan tenaga sehingga peneliti hanya menggunakan kuesioner tanpa melakukan observasi langsung.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar pada tanggal 27 Januari 2017–10 Februari 2017, dapat disimpulkan bahwa:

1. Mayoritas perawat di ruang rawat inap merasa puas terhadap kerjanya.
2. Mayoritas perawat tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya di rumah sakit.
3. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisa data dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi rumah sakit

- a. Saran untuk kepala ruangan agar mempertahankan bahkan meningkatkan supervisi dan pekerjaan yang diberikan kepada perawat.
- b. Disarankan kepada rumah sakit memberikan kesempatan promosi yang baik dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan perawat.
- c. Diharapkan perawat tetap mempertahankan bahkan meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

2. Bagi institusi pendidikan

Disarankan agar menambahkan referensi terbaru tentang kepuasan kerja dan *turnover intention*, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa/mahasiswi.

3. Bagi peneliti

Saran untuk peneliti sendiri semoga ilmu yang didapatkan selama melakukan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin sedangkan untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan dapat menggunakan metode penelitian yang lain seperti observasi dan wawancara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi pada Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis : Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Anik, S., Elly, L. S., & Budu. (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intentions perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar*.
- Alfiyah. (2013). *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Brawijaya Women And Children Hospital Jakarta*. Skripsi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Asmuji. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Aydogdu, S., & Asigkil, B. (2011). *An Empirical Study of The Relantionship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*. International Review of Management and Marketing.
- Comber, B., & Barribal, K. L. (2007). *Impact of job Satisfaction Components on intent to Leave and Turnover For Hospital-based Nurses: A review of the Research Literature*. International Journal of Nursing Studies.
- Devi, Ni Luh Mitra Sri., & Sudibia, Gede Adnyana. (2015). *Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (Studi pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort)*.
- Eka, A. P. (2014). *Peran Mediasi Komitmen organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort*. Tesis: Program Studi Mangister Manajemen.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

- Elizabeth, M. L. (2011). *Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat Dengan Intention To Quit dan kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X tahun 2011*. Tesis Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit, Universitas Indonesia, Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Frizal, F. (2006). *Pengaruh Komitmen Organsiasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Para Marketing Pada PT. Loka Wisata Asri di Surabaya*. Skripsi: STIE Perbanas Surabaya.
- Gunawan, C., & Sutanto, E. M. (2013). *Kepuasan Kerja, komitmen organisasi dan Turover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol 4, No 1.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heinen, M. M., Achterberg, T. V., Schwendimann, R., Zander, B., Mattehews, A., & Kozka, M. (2013). *Nurses' Intention to Leave Their profession: A Cross Sectional Observasional Study in: European Countries*. International Journal of Nursing Studies 50 .
- Hidayat, A. Aziz Alimul. (2008). *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hunter, G. M., Felix, B., & Tan, B. (2008). *Voluntary Turnover of Information Systems Professionals: A Croos-Cultural Investigation*. *Journal of Global Information Mangement*. vol 16.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) edisi kesatu cetakan kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

- Khikmawati, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentio Prmuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Skripsi: Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi .
- Kipnis. (2007). *Integrating Holism Into the Hospital Setting to Reduce Nursing Turnover*.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: FKUI.
- Langitan, R. E. (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover pada Perawat Pelaksana tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok*. Tesis: Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Muliana, S. (2013). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keinginan Pindah kerja perawat Rumah Sakit Atma Jaya*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Universitas Esa Unggul.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan kepuasan Kerja*.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrument Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Pranowo, R. S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV> Sukses Sejati Computama)*. Skripsi: Program STudi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

- Putranti, H. R., & Suparmi. (2016). *Pengembangan Model Kepemimpinan Path Goal pada supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen.
- Randhawa, G. (2007). *Relantionship Betwen Job Satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis*. Indian management Studies Journal.
- Raymond, A. N., John, R. H., Barry, G., & Patrick, M. W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing* . Jakarta: Salemba Medika.
- Rivai, V, & Jauvani, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, Agus. (2011). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Tuna Medika.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- _____ (2008). *Esential of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sari, Rindi Nurlaila. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention: Pada Hotel Ibis Yogyakarta*
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-17*. Jakarta: Bumi Aksara.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

Siswanto, & Sucipto. (2008). *Teori dan perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.

Sumarto. (2009). *Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis

Suroso, J. (2011). *Penatalaksanaan Jenjang Karir Berdasar Kompetensi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan keenam*. Jakarta: Rajawali pers.


_____ (2015). *Perilaku dalam Organisasi edisi kedua cetakan ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Yang-Mei, W. (2007). *An Empirical Analysis on the Influence Factors of Job Satisfaction From Knowledge Workers in Service Line*. Journal Business School, Zheijang Wanlu Universuty, Nigho, China

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

Lampiran 1

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS
TERAKREDITASI BAN-PT
PROGRAM DIII, S1 KEPERAWATAN DAN NERS**
Jl. Malpa No. 19 – Makassar, Kode Pos : 90112, Telp. (0411) 854808,
Website: www.stikstellamarismks.ac.id, Email: stiksm_mks@vahoo.co.id

Nomor : 900 / STIK-SM / S1.430.2 / XII / 2016
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa


Kepada Yth.
Direktur RS Stella Maris
Di
Tempat


Dengan Hormat,
Melalui surat ini kami sampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk kiranya dapat menerima dan memberikan izin kepada mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Leni Ariance
Nim : C1314201026
Tingkat/Semester : IV/VII

Judul Penelitian : Hubungan kepuasan kerja dengan Turnover Intention Perawat di RS Stella Maris Makassar.

Untuk melaksanakan Penelitian, di RS Stella Maris Makassar, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pada Penyusunan Skripsi Mahasiswa/ S1 Keperawatan STIK Stella Maris Makassar, Tahun Akademik 2016/2017.
Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 19 Desember 2016
Ketua,

Henny Pondantuno, Ns., SSM
NIDN.0012109501





RS. Stella Maris

J. Somba Opu No. 273
Makassar 90111 - Indonesia

Tel +62 411 854341
+62 411 871391
+62 411 873346

Fax +62 411 859545

SURAT KETERANGAN

Nomor : *446* .DIR.SM.DIKL.KET.EX.II.2017

Yang bertanda tangan dibawah menerangkan bahwa :

N a m a : Leni Ariance
Tempat / Tanggal Lahir : Desa 19 November, 2 November 1995
N I M : C. 1314201026
Asal Pendidikan : Program Sarjana Keperawatan
STIK Stella Maris Makassar

Telah melaksanakan penelitian di RS. Stella Maris dalam rangka penyusunan Skripsi yang dimulai pada tanggal 27 Januari 2017 sampai dengan 10 Februari 2017 dengan judul:

" Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar "

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Feberuari 2017

Hormat kami,
Direktur,


RS. Stella Maris
dr. Thomas Soharto, M. Kes

cc. Arsip

Lampiran 3

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth

Saudara/Saudari Calon Responden

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Leni Ariance (C.13.14201.026)

Adalah mahasiswa program S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar yang akan mengadakan penelitian tentang “Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”

Saya sangat mengharapkan partisipasi saudara/saudari dalam penelitian ini demi kelancaran penelitian.

Saya menjamin kerahasiaan dari segala bentuk informasi yang saudara/saudari berikan dan apabila ada hal-hal yang masih ingin ditanyakan, saya memberikan kesempatan sebesar-besarnya untuk meminta penjelasan dari peneliti.

Demikian penyampaian dari saya, atas perhatian dan kerja sama saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Lampiran 4

PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Judul penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Peneliti : Leni Ariance

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan dari peneliti tentang tujuan dari penelitian. Saya bersedia secara sukarela dan tanpa paksaan dari siapapun untuk berperan serta dalam penelitian yang berjudul "Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar" yang dilaksanakan oleh Leni Ariance dengan membagikan kuesioner.

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak membahayakan fisik maupun jiwa saya dan jawaban yang saya berikan terjamin kerahasiaannya serta berguna untuk pengembangan ilmu keperawatan.

Makassar, Januari 2017

Tanda tangan responden

Lampiran 5

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat

Petunjuk

Bacalah dengan teliti pernyataan–pernyataan dibawah ini, kemudian jawablah dengan memberi tanda ceklist () pada kotak yang tersedia. Jawaban anda berdasarkan perasaan yang dialami saat ini. Kejujuran jawaban anda sangat penting dan dihargai. Atas kesediaan dan partisipasi anda dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Keterangan :

Variabel independen dengan kriteria:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

Variabel dependen dengan kriteria:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

Kuesioner A
Identitas responden

Nama (inisial) :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan :
 Lama kerja :
 Status kerja :
 Status pernikahan :

Kuesioner B
Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya merasa sangat puas dengan kesesuaian tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya sehingga saya menjadi puas dengan pekerjaan ini				
3.	Saya merasa kurang puas dengan tugas yang diberikan kepada saya karena saya menganggap pekerjaan ini bukan hal yang berarti				
4.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan, karena saya				

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

	sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan ini				
5.	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan di sini				
6.	Saya tidak puas dengan dukungan kepala ruangan dalam menyelesaikan tugas				
7.	Saya puas dengan sikap kepala ruangan yang selalu memberikan motivasi kepada saya				
8.	Saya puas dengan sikap kepala ruangan dalam memberikan bantuan teknis				
9.	Saya sangat puas dengan sikap rekan kerja saya di rumah sakit yang menunjukkan sikap saling menghormati				
10.	Saya merasa tidak puas dengan kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja saya dirumah sakit				
11.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dari rumah sakit, karena sudah sesuai dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan saya				
12.	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup saya sehingga saya merasa kurang puas dengan gaji tersebut				
13.	Saya merasa gaji yang saya terima				

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

	tidak adil sehingga saya merasa tidak puas				
14.	Saya merasa sangat puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam rumah sakit ini				
15.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan dalam rumah sakit ini				
16.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh kesempatan melanjutkan pendidikan				

Kuesioner C
Turnover intention

No	Pernyataan	Penilaian			
		SL	SR	KK	TP
1.	Saya memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saya di rumah sakit ini				
2.	Saya mencari informasi pekerjaan di tempat lain				
3.	Saya melihat peluang kerja lebih baik di organisasi kesehatan yang lain				
4.	Dalam waktu dekat saya akan memutuskan untuk keluar dari rumah sakit ini				

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

Lampiran 7

Statistics

		UM UR	JENIS KELAM IN	PENDIDIK AN	LAM A KERJ A	STAT US KERJ A	STATUS PERNIKAH AN
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missi ng	0	0	0	0	0	0
	Mean	1.97	1.92	1.79	1.18	1.11	1.46
	Std. Error of Mean	.068	.027	.049	.052	.031	.050
	Median	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
	Mode	2	2	2	1	1	1
	Std. Deviation	.685	.271	.496	.518	.313	.500
	Variance	.469	.074	.246	.268	.098	.250
	Range	3	1	2	2	1	1
	Minimum	1	1	1	1	1	1
	Maximum	4	2	3	3	2	2

UMUR

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17- 25	22	21.8	21.8	21.8
26- 35	63	62.4	62.4	84.2
36- 45	13	12.9	12.9	97.0
46- 55	3	3.0	3.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

JENIS KELAMIN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	8	7.9	7.9	7.9
PEREMPUAN	93	92.1	92.1	100.0
Total	101	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NER S	25	24.8	24.8	24.8
DIII	72	71.3	71.3	96.0
SPK	4	4.0	4.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

LAMA KERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10	89	88.1	88.1	88.1
11- 20	6	5.9	5.9	94.1
21- 30	6	5.9	5.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

STATUS KERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PEGAWAI TETAP	90	89.1	89.1	89.1
PEGAWAI KONTRAK	11	10.9	10.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

STATUS PERNIKAHAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid MENIKAH	55	54.5	54.5	54.5
BELUM MENIKAH	46	45.5	45.5	100.0
Total	101	100.0	100.0	

	KEPUASAN KERJA	TURNOVER INTENTION
Valid N	101	101
Missin g	0	0
Mean	1.74	1.20
Std. Error of Mean	.044	.040
Median	2.00	1.00
Mode	2	1
Std. Deviation	.439	.400
Variance	.193	.160
Range	1	1
Minimum	1	1
Maximum	2	2

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

KEPUASAN KERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK PUAS	26	25.7	25.7	25.7
Valid PUAS	75	74.3	74.3	100.0
Total	101	100.0	100.0	

TURNOVER INTENTION

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK INGIN KELUAR	81	80.2	80.2	80.2
Valid INGIN KELUAR	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Perce nt	N	Percent
KEPUASAN KERJA * TURNOVER INTENTION	101	100.0 %	0	0.0%	101	100.0%

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

KEPUASAN KERJA * TURNOVER INTENTION Crosstabulation

		TURNOVER INTENTION		Total		
		TIDAK INGIN KELUAR	INGIN KELUAR			
KEPUASA N KERJA	TIDAK PUAS	Count	16	10	26	
		Expected Count	20.9	5.1	26.0	
		% within KEPUASAN KERJA	61.5%	38.5%	100.0 %	
		% within TURNOVER INTENTION	19.8%	50.0%	25.7%	
		% of Total	15.8%	9.9%	25.7%	
	PUAS		Count	65	10	75
			Expected Count	60.1	14.9	75.0
			% within KEPUASAN KERJA	86.7%	13.3%	100.0 %
			% within TURNOVER INTENTION	80.2%	50.0%	74.3%
			% of Total	64.4%	9.9%	74.3%
Total			Count	81	20	101
		Expected Count	81.0	20.0	101.0	
		% within KEPUASAN KERJA	80.2%	19.8%	100.0 %	
		% within TURNOVER INTENTION	100.0%	100.0%	100.0 %	
		% of Total	80.2%	19.8%	100.0 %	

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.677 ^a	1	.006		
Continuity Correction ^b	6.176	1	.013		
Likelihood Ratio	6.977	1	.008		
Fisher's Exact Test				.010	.008
Linear-by-Linear Association	7.601	1	.006		
N of Valid Cases	101				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.15.

b. Computed only for a 2x2 table

MASTER TABEL

NO	NAMA	UMUR	KODE	JK	KODE	PENDIDIKAN	KODE	LAMA KERJA	KODE	STATUS KERJA	KODE	STATUS PERNIKAHAN	KODE	KEPUASAN KERJA																TOTAL	SKOR	KODE	TURNOVER INTENTION				TOTAL	SKOR	KODE
														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				1	2	3	4			
1	M	30 THN	2	P	2	DIII	2	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	38	TIDAK PUAS	1	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1
2	D	35 THN	2	P	2	DIII	2	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	PUAS	2	1	1	1	1	4	TIDAK INGIN KELUAR	1	
3	K	25 THN	1	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48	PUAS	2	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
4	A	29 THN	2	P	2	DIII	2	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	45	PUAS	2	2	2	2	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1
5	S	37 THN	3	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	40	TIDAK PUAS	1	2	2	2	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
6	B	42 THN	3	P	2	NERS	1	11 THN	2	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	43	PUAS	2	2	1	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
7	A	26 THN	2	L	1	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	52	PUAS	2	3	3	3	3	12	INGIN KELUAR	2	
8	M	30 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	38	TIDAK PUAS	1	1	2	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
9	L	31 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	39	TIDAK PUAS	1	4	4	4	3	15	INGIN KELUAR	2	
10	N	25 THN	1	P	2	DIII	2	1 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	43	PUAS	2	3	2	3	2	10	TIDAK INGIN KELUAR	1	
11	J	26 THN	2	P	2	DIII	2	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	4	44	PUAS	2	1	2	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
12	A	24 THN	1	P	2	NERS	1	1 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	47	PUAS	2	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1		
13	N	26 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	1	2	1	3	4	46	PUAS	2	1	2	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
14	Y	30 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	39	TIDAK PUAS	1	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1
15	L	48 THN	4	P	2	DIII	2	25 THN	3	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	43	PUAS	2	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1
16	M	26 THN	2	P	2	DIII	2	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	4	45	PUAS	2	1	1	1	1	4	TIDAK INGIN KELUAR	1	
17	N	25 THN	1	P	2	DIII	2	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	40	TIDAK PUAS	1	2	3	3	1	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
18	F	30 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45	PUAS	2	2	2	3	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
19	V	26 THN	2	P	2	DIII	2	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	42	PUAS	2	2	4	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
20	G	29 THN	2	P	2	DIII	2	10 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47	PUAS	2	2	2	3	2	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
21	E	26 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	39	TIDAK PUAS	1	2	1	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1
22	A	26 THN	2	P	2	NERS	1	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	33	TIDAK PUAS	1	3	3	3	2	11	INGIN KELUAR	2
23	M	29 THN	2	P	2	DIII	1	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	3	47	PUAS	2	1	2	3	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1
24	F	35 THN	2	P	2	SPK	3	20 THN	2	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	2	3	42	PUAS	2	2	1	3	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
25	D	40 THN	3	P	2	DIII	2	22 THN	3	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	2	39	TIDAK PUAS	1	2	1	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
26	L	26 THN	2	P	2	DIII	2	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	37	TIDAK PUAS	1	2	1	3	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
27	M	25 THN	1	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	3	42	PUAS	2	2	1	3	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
28	T	26 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	2	42	PUAS	2	2	3	2	2	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
29	Y	26 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	2	3	2	40	TIDAK PUAS	1	2	2	3	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
30	T	27 THN	2	P	2	DIII	2	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	44	PUAS	2	3	3	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
31	R	25 THN	2	P	2	NERS	1	1 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	37	TIDAK PUAS	1	3	4	3	2	12	INGIN KELUAR	2	
32	M	28 THN	2	P	2	DIII	2	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	46	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
33	D	26 THN	2	P	2	NERS	1	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	39	TIDAK PUAS	1	3	3	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
34	S	24 THN	2	P	2	DIII	2	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	3	3	3	42	PUAS	2	2	2	2	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1		
35	I	30 THN	2	P	2	DIII	2	8 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	1	1	2	3	2	41	PUAS	2	2	3	4	2	11	INGIN KELUAR	2
36	V	26 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	47	PUAS	2	2	1	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
37	S	25 THN	1	P	2	NERS	1	2 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	42	PUAS	2	2	2	2	2	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
38	B	25 THN	1	P	2	NERS	1	8 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	44	PUAS	2	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
39	H	25 THN	1	P	2	NERS	1	1 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	MENIKAH	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	44	PUAS	2	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
40	D	26 THN	2	L	1	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	35	TIDAK PUAS	1	3	3	2	2	10	TIDAK INGIN KELUAR	1	
41	M	37 THN	3	P	2	NERS	1	19 THN	2	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	41	PUAS	2	1	2	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
42	S	25 THN	1	P	2	NERS	1	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	42	PUAS	2	2	2	3	2	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
43	W	26 THN	2	L	1	NERS	1	1 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	1	1	3	2	39	TIDAK PUAS	1	3	3	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
44	M	37 THN	3	P	2	NERS	1	19 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	3	2	3	41	PUAS	2	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
45	A	36 THN	3	P	2	DIII	2	12 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	41	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
46	S	24 THN	1	P	2	NERS	1	1 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	38	TIDAK PUAS	1	3	2						

70	Y	26 THN	2	P	2	DIII	2	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	49	PUAS	2	2	2	3	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
71	K	32 THN	2	P	2	NERS	1	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	1	2	2	3	2	3	43	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1
72	N	25 THN	1	P	2	DIII	2	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	1	2	2	3	2	39	TIDAK PUAS	1	2	4	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
73	W	28 THN	2	P	2	DIII	2	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	1	2	2	3	3	43	PUAS	2	2	3	2	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
74	A	24 THN	1	P	2	DIII	2	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	47	PUAS	2	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
75	J	28 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	47	PUAS	2	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
76	E	25 THN	1	L	1	DIII	2	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	2	3	2	3	46	PUAS	2	2	2	2	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
77	A	26 THN	2	P	2	NERS	1	2 THN	1	PEGAWAI KONTRAK	2	BELUM MENIKAH	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	37	TIDAK PUAS	1	3	4	4	2	13	INGIN KELUAR	2	
78	K	32 THN	2	P	2	DIII	2	8 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	1	1	43	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
79	S	29 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	44	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
80	C	26 THN	2	P	2	DIII	2	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	43	PUAS	2	1	2	3	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
81	G	31 THN	2	L	1	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	49	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
82	N	37 THN	3	P	2	DIII	2	15 THN	2	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	48	PUAS	2	2	2	2	3	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
83	M	27 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	2	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	2	35	TIDAK PUAS	1	4	4	3	2	13	INGIN KELUAR	2		
84	E	24 THN	1	L	1	DIII	2	3 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	45	PUAS	2	3	3	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
85	D	48 THN	4	P	2	NERS	1	28 THN	3	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	51	PUAS	2	1	1	1	1	4	TIDAK INGIN KELUAR	1	
86	C	30 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	46	PUAS	2	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
87	S	31 THN	2	P	2	DIII	2	10 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45	PUAS	2	3	3	3	2	11	INGIN KELUAR	2	
88	E	30 THN	2	P	2	DIII	2	6 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	43	PUAS	2	2	2	2	1	7	TIDAK INGIN KELUAR	1	
89	A	28 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	3	2	3	44	PUAS	2	1	2	2	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1	
90	B	30 THN	2	P	2	DIII	2	7 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	40	TIDAK PUAS	1	3	2	2	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
91	M	30 THN	2	P	2	DIII	2	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	43	PUAS	2	2	2	1	1	6	TIDAK INGIN KELUAR	1		
92	A	39 THN	3	P	2	SPK	3	10 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	43	PUAS	2	2	1	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
93	K	28 THN	2	P	2	NERS	1	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	46	PUAS	2	2	2	3	2	9	TIDAK INGIN KELUAR	1
94	S	27 THN	2	P	2	NERS	1	5 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	43	PUAS	2	2	3	4	2	11	INGIN KELUAR	2	
95	M	23 THN	1	P	2	DIII	2	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	1	2	3	3	44	PUAS	2	2	3	3	1	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
96	E	37 THN	3	P	2	DIII	2	10 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	45	PUAS	2	2	2	3	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
97	S	40 THN	3	P	2	SPK	3	15 THN	2	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	43	PUAS	2	2	1	1	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
98	S	26 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	49	PUAS	2	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	
99	B	27 THN	2	L	1	NERS	1	2 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	BELUM MENIKAH	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3	2	3	43	PUAS	2	2	3	2	2	9	TIDAK INGIN KELUAR	1	
100	V	28 THN	2	P	2	DIII	2	4 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	38	TIDAK PUAS	1	2	3	2	1	8	TIDAK INGIN KELUAR	1	
101	C	32 THN	2	P	2	DIII	2	8 THN	1	PEGAWAI TETAP	1	MENIKAH	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	46	PUAS	2	1	1	2	1	5	TIDAK INGIN KELUAR	1	