

SURVEY MENGENAI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN DAN *TURNOVER INTENSION* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT AVICENA BIREUEN

Syamsul Asuro
Universitas Swadaya Medan
syamsulasuro14c@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the conditions or job attitude of the employees of Avicena Bireuen Hospital. This is based on the dilemma of information between job satisfaction and the desire to leave work among the hospital employees. This study uses a survey approach where data is obtained by distributing structured questions with available answer choices. In addition, questionnaires were distributed to 40 respondents as research samples. Data were analyzed using tabulations, scoring and percentages. The results show that work facilities are in good condition, the company consistently gives the rights of its employees on time. In working relationships in the company there is warmth that occurs between co-workers, harmoniously. Before working, prospective workers were also given training according to their respective fields of work. In terms of ideas and suggestions, all company employees respond each others proportional appreciation. Hence, the company's payroll system can be said according to the duties and a position of its employees, even the company also provides benefits beyond the basic salary. Coordination between parts or sections is also well connected so that good work relationships are built between employees.

Keywords: *Employee Engagemen, Hospital, Commitment, Work Satisfaction, Turnover*

1. PENDAHULUAN

Visi pembangunan kesehatan nasional adalah mewujudkan masyarakat, bangsa dan negara Indonesia yang sehat; semua elemen masyarakat Indonesia di steiap pelosok bumi pertiwi secara merata dapat menjangkau kesehatan yang bermutu dan murah. Dalam hal ini Menteri Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah Sakit Umum baik Pemerintah maupun Swasta mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kreatif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara terpadu. Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis masalah kesehatan.

Dalam menghadapi era globalisasi, dimana negara Indonesia ikut menjadi anggota MEA

(Masyarakat Ekonomi Asean) setelah penandatanganan perjanjian antara sesama anggota ASEAN yang terdiri dari 10 Negara. Salah satu tujuan MEA ini adalah perdagangan bebas antara sesama anggota Asean, salah satunya di bidang kesehatan dimana setiap rumah sakit saat ini harus siap menghadapi berbagai macam tantangan serta perubahan yang harus disikapi dengan sungguh-sungguh. Para manajer rumah sakit perlu memperhatikan secara seksama dinamika lingkungan serta karyawan. Pemikiran yang digunakan adalah model rumah sakit sebagai organisasi jasa yang memproses input dan menghasilkan jasa pelayanan medis.

Manajemen perlu melakukan perubahan guna mengantisipasi akibat-akibat pengaruh perubahan tehnologi alat kesehatan, serta tehnologi IT dan Media lainnya. Peralatan tehnologi sedemikian berkembang begitu pesat baik yang berdampak pada pelanggan

eksternal (pasien, pemasok) maupun pelanggan internal (dokter, karyawan) agar dapat bertahan dan berkembang. Paradigma rumah sakit harus mengakomodasi perubahan sehingga dapat memberikan pelayanan medis secara efektif dan efisien kepada masyarakat.

Rumah Sakit Umum Avicena Bireuen yang Baru Berumur 4 tahun, dan dalam perkembangannya mampu meraih akreditasi Type D. Diharapkan dalam operasionalnya mampu memberi pelayanan kesehatan yang bermutu, sesuai kaidah yang berlaku. Rumah Sakit Avicena Bireuen memiliki sumber daya manusia yang terdiri; Bagian Keperawatan dan Bidan 72 orang, Tenaga Kesehatan lainnya 23 orang, 11 Orang Dokter Spesialis, 17 orang dokter Umum dan 1 Orang Dokter gigi, serta bagian Personalia dan Umum sebanyak 31 orang.

Karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, tidak terkecuali pada dunia rumah sakit, karena karyawan jugalah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Macey et. al. (2009), agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka mereka harus terikat, *engaged*. Maksudnya, ada rasa keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki (*sense of belonging*). Menurut penelitian sebelumnya, jika perusahaan memiliki karyawan yang rasa keterlibatannya tinggi akan membuat karyawan tersebut betah untuk bekerja di tempat itu; kepuasannya akan meningkat (Rahmawati, 2013), kepuasan kerja yang tinggi berakibat pada tingkat *turnover* yang rendah (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut Robbins (2001), terdapat bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan rutin untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku *turnover*.

Menurut Baumruk dan Gorman (2006) jika karyawan memiliki rasa keterkaitan (*engage*) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya *stay* (tetap tinggal) dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi atau perusahaan walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. Selanjutnya, Park dan Gursoy (2012) berpendapat bahwa ketika karyawan merasa *engaged* dengan

pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan. Misalnya, timbul rasa percaya diri dan optimis sehingga mendorong karyawan yang bersangkutan jauh lebih loyal lagi terhadap perusahaannya. Dengan lain kata, sikap rasa keterikatan dan keterlibatan karyawan di perusahaan, akan menumbuhkan sikap loyal dan tanggungjawab terhadap perusahaan. Sedemikian rupa sehingga akan mendorong kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang berakibat pada rendahnya *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis melalui wawancara singkat dengan Bagian Pengembangan Sumberdaya Manusia (HRD) dan 40 karyawan di rumah sakit Avicena kota Bireuen, ditemukan data bahwa Rumah Sakit Avicena sangat mengayomi dan memberikan fasilitas yang baik terhadap karyawannya. Selain itu peneliti juga mendapatkan informasi mengenai beberapa hal yang menyebabkan karyawan bertahan kerja di Rumah Sakit Avicena Bireuen antara lain adalah tingginya solidaritas antar karyawan, fleksibilitas dari atasan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun di lain pihak, peneliti memperoleh info dari HRD Rumah Sakit Avicena Bireuen yang menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang *resign* dari rumah sakit avicena tersebut.

Bahkan tingkat *turnover* pada departemen yang ada di Rumah Sakit Avicena Bireuen dapat dikategorikan tinggi. Sebagaimana dikemukakan Soegandhi (2013), tingkat intensi keluar karyawan dapat dikategorikan tinggi apabila mencapai 2% ke atas. Peneliti dalam hal ini menemukan adanya fenomena yang bertolak belakang. Di satu sisi, pihak Rumah Sakit Avicena sudah menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun disisi lain *turnover* karyawan masih tinggi. Selain itu peneliti memperoleh fakta bahwa hanya dua karyawan dari dua puluh lima karyawan merasa nyaman dan suku terhdap pekerjaannya dan tekun dalam bekerja, sedangkan sisanya masih belum ter-*engage*.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan survey untuk mengungkap lebih jauh bagaimana sebenarnya kondisi kerja karyawan Rumah Sakit Avicena kota Bireuen. Adapun aspek-aspek yang akan disurvei

meliputi *employee engagement*, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan *turnover intention* para karyawan rumah sakit.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:88), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang terlibat merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti.

Adapun berkenaan dengan sampel penelitian maka dalam hal ini Arikunto (2002) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari keseluruhan individu sebagai populasi. Maka sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel total sampling, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan.

2.2 Devinisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; keterlibatan kerja (*employee engagement*), *kepuasan kerja*, *komitmen organisasi* dan, *niat berhenti kerja (turnover intention)*.

1. Keterlibatan kerja (*employee engagement*) adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya.
2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

3. Komitmen organisasi maksudnya, merasakan adanya suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi.

4. Niat berhenti kerja (*turnover intention*) adalah niat yang timbul pada individu seorang karyawan untuk berhenti dari tempat bekerja secara suka rela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

2.3 Koleksi dan Teknik Analisis Data

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk teknik pengumpulan data dan analisa data dari sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Data diperoleh melalui survey kepada 40 orang karyawan Rumah Sakit AVECINA BIREUEN. Data diperoleh apakah melalui *checklist*, pertanyaan atau intervie terstruktur dengan jawaban ya atau tidak. Selain itu disebarkan kuisioner dengan memberikan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Analisis data dari sekian sebaran jawaban responden tersebut selanjutnya dilakukan dengan cara memperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box methods* (Sugiono, 2004). Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu melalui *scoring* atau urutan pemberian skor menggunakan skala *likert*, sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Kurang Setuju	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

Tahapan selanjutnya dengan cara tabulasi, yang dengan pengemlompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel sehingga mendapat gambaran mengenai kecenderungan jawab responden terhadap variabel-variabel yang

diteliti. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah analisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variable dengan tanggapan responden dapat dikemukakan pada bagian ini. Adapun

berkenaan dengan variabel pertama, *employee engagemen*, yaitu keadaan dimana seorang karyawan secara emosional terlibat dalam pekerjaannya sehingga yang bersangkutan menikmati pekerjaannya dan bekerja dengan penuh semangat, loyal serta bertanggungjawab terhadap segala yang diupayakannya. Pekerjaan baginya semata-mata tugas yang diembannya yang harus dilaksanakan, disamping untuk peningkatan karir dirinya dan sekaligus untuk meningkatkan produk perusahaan dimana yang bersangkutan bekerja. Responden dalam hal ini memberikan jawaban yang cukup bervariasi sebagaimana terlihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Distribusi Pendapat Responden
Terhdap Variabel Employee Engagemen

Item pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15	20	50	9	22,5	5	12,5	0	0	40	100
2	6	15	13	32,5	10	25	10	25	1	2,5	40	100
3	1	2,5	20	50	9	22,5	8	20	2	5	40	100
4	1	2,5	30	75	4	10	3	7,5	2	5	40	100
5	2	5	16	40	13	32,5	6	15	3	7,5	40	100
6	1	2,5	23	57,5	10	25	3	7,5	3	7,5	40	100
7	0	0	31	77,5	5	12,5	4	10	0	0	40	100
8	3	7,5	21	52,5	11	27,5	3	7,5	2	5	40	100
9	1	2,5	18	45	13	32,5	6	15	2	5	40	100
10	3	7,5	36	90	1	2,5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden telah memberikan jawabannya melalui kuisisioner yang berkenaan dengan variabel *employoe engagemen* dan hasilnya sebagai berikut.

1. Pada item pernyataan 1 adalah berkenaan dengan *employee engagemen* apakah para karyawan merasakan keterlibatan emosional mereka dalam bekerja. Maka tanggapan responden sesuai kuisisioner yang disebarikan kepada sejumlah karyawan hasilnya menyatakan bahwa karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau

22.5 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50 %.

2. Pada item pernyataan 2 adalah perusahaan secara konsisten mampu memberi hak-hak tepat waktu, ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau 25. %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 32.5 %.
3. Pada item pernyataan 3 adalah terdapat kehangatan hubungan personal antara bawahan dengan atasan dan antar rekan kerja, berdasarkan jawaban responden yang disebarikan kepada

- karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 22.5 %, sementara yang menjawab dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50 %. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di perusahaan merasakan keakraban baik dengan sesama karyawan maupun dengan rekan kerjanya sendiri.
4. Pada item pernyataan 4 adalah perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi persyaratan jabatan maupun karir yang lebih tinggi, jawaban responden yang disebarkan kepada Karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10 %, yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2.5 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 75 %. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan menyelenggarakan pelatihan kepada para karyawannya dalam meningkatkan kompetensi dan skill di kalangan para karyawannya.
 5. Pada item pernyataan 5 adalah perusahaan sangat menghargai ide dan saran karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada Karyawan dan dianalisa ternyata Karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5 %, yang kurang setuju sebanyak 13 orang atau 32.5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 40 %. Disini memperlihatkan bahwa sikap saling menghargai gagasan atau ide seseorang telah tumbuh di kalangan karyawan sehingga hal ini berdampak pada tumbuhnya rasa keterlibatan diri (engagemen) dalam bekerja.
 6. Pada item pernyataan 6 adalah perusahaan memberikan penghasilan sesuai dengan beban tugas/jabatan. berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau 25 %, yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,5 % dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 57.5 %.
 7. Pada item pernyataan 7 adalah koordinasi antara bagian di perusahaan berjalan lancar, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 12.5 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 77.5 %.
 8. Pada item pernyataan 8 adalah atasan saya membangun suasana kerja yang profesional sehingga tercapai kerja yang melebihi target. Maka, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 27.5 %, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 7.5 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 52.5 %.
 9. Pada item pernyataan 9 adalah perusahaan memberikan tunjangan di luar penghasilan (assuransi, kesehatan, cuti, rekreasi, olah raga, makan siang), berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang atau 32.5%, yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 2.5 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 45 %.
 10. Pada item pernyataan 10 adalah perusahaan memberikan toleransi terhadap kebhinekaan dalam suku, agama, ras, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2.5 % sedangkan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 90%.
- Selanjutnya, berkenaan dengan variabel kepuasan kerja adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Distribusi Pendapat Responden
Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	14	35	14	35	3	7,5	9	22,5	40	100
2	0	0	11	27,5	14	35	7	17,5	8	20	40	100
3	0	0	18	45	12	30	4	10	6	15	40	100
4	0	0	18	45	15	37,5	1	2,5	6	15	40	100
5	1	2,5	26	65	3	7,5	7	17,5	3	7,5	40	100
6	0	0	25	62,5	12	30	3	7,5	0	0	40	100
7	2	5	34	85	2	5	2	5	0	0	40	100
8	3	7,5	24	60	13	32,5	0	0	0	0	40	100
9	0	0	14	35	12	30	8	20	6	15	40	100
10	0	0	14	35	12	30	8	20	6	15	40	100

Sumber : Data Primer, diolah (2017)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil kuesioner dengan jawaban yang diperoleh dari 40 orang karyawan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan 1 adalah gaji diterima sesuai beban kerja. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
2. Pada item pernyataan 2 adalah gaji yang dibayar tepat waktu. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%, sementara yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 27,5 %.
3. Pada item pernyataan 3 adalah penyelia bersikap baik dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau 30%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
4. Pada item pernyataan 4 adalah penyelia membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 37,5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
5. Pada item pernyataan 5 adalah pekerjaan sesuai keahlian. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7,5 %, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Sementara yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 65%.
6. Pada item pernyataan 6 adalah pekerjaan sesuai keinginan. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau 30 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 62,5%.
7. Pada item pernyataan 7 adalah hubungan dengan rekan kerja terjalin baik. Berdasarkan jawaban responden ternyata karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%, sementara yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 85%.

8. Pada item pernyataan 8 adalah rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 7,5%, yang kurang setuju 13 orang atau 32.5% dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
9. Pada item pernyataan 9 adalah semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau 30%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
10. Pada item pernyataan 10 adalah pelaksanaan promosi dijalankan secara objektif. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau 30 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
- Adapun mengenai variabel komitmen terhadap organisasi, yaitu ikatan psikologis karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu tempat dimana yang bersangkutan bekerja. Maka hasilnya sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Distribusi pendapat Responden terhadap Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	37	92,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2	3	7,5	27	67,5	10	25	0	0	0	0	40	100
3	7	17,5	25	62,5	7	17,5	1	2,5	0	0	40	100
4	5	12,5	33	82,5	2	5	0	0	0	0	40	100
5	5	12,5	29	72,5	6	15	0	0	0	0	40	100
6	5	12,5	23	57,5	11	27,5	1	2,5	0	0	40	100
7	0	0	27	67,5	12	30	1	2,5	0	0	40	100
8	7	17,5	30	75	3	7,5	0	0	0	0	40	100
9	0	0	16	40	24	60	0	0	0	0	40	100
10	0	0	29	72,5	9	22,5	2	5	0	0	40	100

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Tabel di atas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 40 orang karyawan untuk variabel komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Pada item pernyataan 1 adalah mengenai kesediaan kerja ekstra di samping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan. Jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7.5 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 92.5%.
2. Pada item pernyataan 2 adalah hasil kerja pribadi saya menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang bagus untuk bekerja. Jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau 25 %, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 26.67%, dan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 67.5%.
3. Pada item pernyataan 3 adalah saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari

- perusahaan ini. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau 17.5 %, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 17.5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 62.5%.
4. Pada item pernyataan 4 adalah saya senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 12.5% dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 82,5%.
 5. Pada item pernyataan 5 adalah saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini, Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 12,5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 72,5%.
 6. Pada item pernyataan 6 adalah saya merasa loyal terhadap perusahaan ini. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 12.5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 57,5%. Sementara yang menjawab Kurang setuju 11 orang atau 27,5%. Artinya kebanyakan karyawan menunjukkan kesenangan, kepuasan dan loyal terhadap perusahaan.
 7. Pada item pernyataan 7 adalah hanya sedikit perubahan bagi diri saya apabila meninggalkan perusahaan ini. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau 30 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 67.5%.
 8. Pada item pernyataan 8 adalah banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan perusahaan ini. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7.5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 17.5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 75%.
 9. Pada item pernyataan 9 adalah sering kali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan perusahaan ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60 %, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 40%.
 10. Pada item pernyataan 10 adalah memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 22.5%, dan yang paling dominan menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 72.5%.
- Sementara berkenaan dengan variabel *turnover intention*. *Intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara suka rela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Karena itu *turnover intention* maksudnya niatan seorang karyawan meninggalkan pekerjaan dari suatu perusahaan dan berpindah kerja ke perusahaan yang lain. Dengan kata lain karyawan yang bersangkutan mengundurkan diri (*resign*) dari perusahaan tempat kerjanya dan berpindah ke perusahaan yang lain.

Tabel 4
Distribusi Pendapat Responden
Terhadap Turnover Intention

Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	14	35	8	20	9	22,5	9	22,5	40	100
2	0	0	11	27,5	14	35	9	22,5	6	15	40	100
3	0	0	1	2,5	11	27,5	12	30	16	40	40	100
4	0	0	6	15	14	35	17	42,5	3	7,5	40	100
5	1	2,5	29	72,5	8	20	2	5	0	0	40	100
6	12	30	10	25	11	27,5	6	15	1	2,5	40	100
7	6	15	10	25	14	35	8	20	2	5	40	100
8	1	2,5	9	22,5	11	27,5	10	25	9	22,5	40	100
9	0	0	4	10	13	32,5	13	32,5	10	25	40	100
10	0	0	5	12,5	11	27,5	9	22,5	15	37,5	40	100

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Dari tabel diatas menunjukkan hasil kuesioner jawaban yang diperoleh dari 40 orang karyawan untuk variable *turnover intention* yaitu:

1. Pada item pernyataan 1 adalah saya sangat puas dengan gaji/upah yang saya terima. Jawaban responden yang disebar-kan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 20%, dan yang paling dominan menja-wab setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
2. Pada item pernyataan 2 adalah gaji/upah yang saya teima dai perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja saya. Berdasarkan jawaban responden yang disebar-kan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 27,5%.
3. Pada item pernyataan 3 adalah saya merima uang insentif berupa uang trans-portasi dari perusahaan. Berdasarkan jawaban responden yang disebar-kan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 27,5%, dan yang menjawab setuju 1 orang atau 2,5%.
4. Pada item pernyataan 4 adalah beban kerja seperti pencapaian target mencari pelanggan/pasien di perusahaan terlalu berat. Berdasarkan jawaban responden yang disebar-kan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%, dan menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 15%.
5. Pada item pernyataan 5 adalah kerusakan fasilitas kerja berupa komputer dan prin-ter pada ruang kerja di departemen menyebabkan saya merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaan. Berda-sarkan jawaban responden yang disebar-kan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 20%, sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2.5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 72.5%.
6. Pada item pernyataan 6 adalah saya sering pulang kerja melebihi dari jum-lah jam kerja yang telah ditentukan peru-sahaan. Berdasarkan jawaban responden yang disebar-kan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 30%, dan menjawab setuju sebanyak 10 orang atau dipersentasekan

menjadi 25%. Sedangkan yang menjawab kurang setuju 11 orang atau 27,5%.

7. Pada item pernyataan 7 adalah bagian pelayanan merupakan bagian yang kurang sesuai dengan jenjang pendidikan saya. Berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%, sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15%, dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 25%.
8. Pada item pernyataan 8 adalah Saya mencari pekerjaan yang lebih baik lagi sesuai dengan jenjang pendidikan saya, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 27,5%, sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%, dan yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 9 orang atau dipersentasekan menjadi 22.5%.
9. Pada item pernyataan 9 adalah Saya berniat untuk berhenti bekerja karena saya ingin fokus jenjang pendidikan saya, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang atau 32.5%, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau 10%.
10. Pada item pernyataan 10 adalah Saya akan mencari pekerjaan lain karena pekerjaan ini sangat berat bagi saya di usia muda, berdasarkan jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan dan dianalisa ternyata karyawan yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau 12,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 atau 27,5%

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survey di atas yang diproses melalui tabulasi maka diperoleh kesimpulan bahwa fasilitas kerja yang ada dalam kedaan baik, perusahaan secara konsisten memberikan hak tepat pada waktunya. Disamping itu, perusahaan juga memberikan penghasilan yang sesuai dengan tugas dan jabatannya kepada masing-masing

karyawan. Bahkan perusahaan pun selalu memberikan tunjangan di luar gaji pokok atau insentif bagi karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan (*overtime*).

Dalam hubungan kerja antar karyawan di perusahaan terdapat kehangatan yang terjalin di antara rekan kerja. Mereka pun saling menghargai gagasan atau ide dan saran dari seseorang tanpa membedakan dari siapa ide dan gagasan itu dikemukakan. Karena memang seluruh karyawan perusahaan sangat menghargai hal itu yang sematamata dalam merupakan upaya bagi pengembangan perusahaan ke depannya. Koordinasi antar bagian di perusahaan juga terhubung baik sehingga terbangun hubungan kerja yang bagus di antara karyawan tanpa membedakan ras, suku dan agama.

Sebelum bekerja para calon tenaga kerja juga diberikan pelatihan sesuai bidang kerja masing-masing sehingga para karyawan memiliki standar kemampuan atau skill yang diperlukan di rumah sakit sebelum mereka ditempatkan di pos-pos kerja yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Tesis Universitas Diponegoro. Semarang
- Baumruk, RB. Gorman. 2006. *Why Managers are Crucial to Increasing Engagement. Strategic HR*. Review, pp 24-27.
- Batool, T. 2014. *The Dimensions of Psychological Capital and Their Relationship With Employee Engagement*.
- Bungin, B. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (cetakan ke empat). Kencana. Prenada Media. Jakarta.
- Cook. S. 2008. *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. Replika Press Ltd. USA.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Lamidi 2010. *Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol 10. NO.2 PP.190-200.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rahmawati, M. 2013. *Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Among Makarti. Vol. 6. No. 12. p. 52-65
- Riady, H. 2009. *Meningkatkan Komitmen Karyawan Atas Organisasi Melalui Pengelolaan "Quality Work of Life"* Journal of Human Capital
- Riyanto, M. 2008. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja*. Ragam, 8(3).
- Robins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th Ed. Prentice Hall International. Upper Sadle River New Jersey.
- Soegandhi, VM. E.M Sutanto, R. Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior*
- Sugiyono. 2010. *Statiska Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyawati, D. 2008. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Untar Jakarta*, Jurnal Manajemen, 1(1)
- Sutanto, E. M 1999. *The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance*. Journal Manajemen dan Kewirausahaan, 1192