

Pengaruh job satisfaction dan organizational commitment dengan kejadian turnover intention pada tenaga kesehatan dan tenaga penunjang di Rumah Sakit XYZ Kota Tangerang Selatan tahun 2024 = The influence of job satisfaction and organizational commitment with turnover intention in health and support personnel at XYZ Hospital, South Tangerang

Chairina Suci Andhisa, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920544774&lokasi=lokal>

Abstrak

Turnover pada tenaga kerja rumah sakit merupakan permasalahan manajemen sumber daya manusia kesehatan yang masih relatif tinggi di Indonesia, salah satunya terjadi di RS XYZ Kota Tangerang Selatan. Kejadian turnover diinisiasi dari adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini (turnover intention). Apabila tidak ditangani dengan tepat, turnover intention akan berdampak negatif pada kinerja organisasi, kegiatan operasional, dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job satisfaction (kepuasan kerja) dan organizational commitment (komitmen organisasi) dengan kejadian turnover intention pada tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/pendukung kesehatan di Rumah Sakit XYZ Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian cross-sectional. Sampel penelitian ini sebanyak 113 tenaga kesehatan dan tenaga penunjang/pendukung kesehatan yang diperoleh dari metode proportionated stratified random sampling. Pengujian hipotesis menggunakan uji Anova, uji T-Test Independen, uji Kruskal wallis, dan uji Mann-Whitney pada uji bivariat serta analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan analisis R² pada uji multivariat. Hasil menunjukkan: 1) Terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan ($0,038 < 0,05$) dan masa kerja ($0,038 < 0,01$) dengan turnover intention; 2) Tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja ($0,425 > 0,05$) dengan turnover intention; 3) Terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi ($0,0005 < 0,05$) dengan turnover intention; 4) Secara simultan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu (status pernikahan dan masa kerja) ($0,0005 < 0,005$) memiliki pengaruh terhadap kejadian turnover intention dengan koefisien determinasi sebesar (R²) sebesar 0,195 yang menunjukkan pengaruh lemah. Keempat variabel secara simultan dapat memprediksi kejadian turnover intention sebesar 19,5% dan 81,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini terdapat pada ukuran skala netral yang tidak dapat menggambarkan dengan pasti apakah responden setuju atau tidak setuju sehingga distribusi responden dengan turnover intention yang tinggi belum tergambar secara jelas. RS disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terkait kebijakan remunerasi, sosialisasi perhitungan gaji, memfasilitasi pelatihan dan pembinaan, serta melakukan pengukuran internal terkait turnover dan turnover intention.

.....Turnover in the hospital workforce is a health human resource management problem that is still relatively high in Indonesia, one of which occurs in RS XYZ South Tangerang. The incidence of turnover is initiated by the desire to leave the current job (turnover intention). If not handled properly, turnover intention will have a negative impact on organizational performance, operational activities, and the quality of health services in the hospital. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment with the incidence of turnover intention in health workers and support staff at RS XYZ South

Tangerang. This study used a quantitative approach with survey method and cross-sectional research design. The sample of this study was 113 health workers and support staff obtained from proportionated stratified random sampling method. Hypothesis testing used Anova test, Independent T-Test, Kruskal wallis test, and Mann-Whitney test in bivariate test and multiple linear regression analysis, T-test, F-test, and R² analysis in multivariate test. Results showed: 1) There is a significant relationship between marital status ($0,038 < 0,05$) and tenure ($0,038 < 0,01$) with turnover intention; 2) There is no significant relationship between job satisfaction ($0,425 > 0,05$) and turnover intention; 3) There is a significant relationship between organizational commitment ($0,0005 < 0,05$) with turnover intention; 4) Simultaneously, job satisfaction, organizational commitment, and individual characteristics (marital status and tenure) ($0,0005 < 0,005$) have an influence on the incidence of turnover intention with a coefficient of determination (R²) of 0,195 which indicates a weak influence. The four variables can simultaneously predict the incidence of turnover intention by 19,5% and the remaining 81,5% is influenced by other variables not tested in the study. The limitation in this study is the size of the neutral scale which cannot describe with certainty whether the respondent agrees or disagrees so that the distribution of respondents with high turnover intention has not been clearly illustrated. Hospitals are advised to review remuneration policies, socialize salary calculations, facilitate training and coaching, and conduct internal measurements related to turnover and turnover intention.