

Gambaran Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Berdasarkan Komitmen Organisasional Dan Ketidakamanan Kerja Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Kabupaten Buleleng

Putu Ratih Pravitasari *¹, Ni Ketut Martini ¹

Alamat: PS Ilmu Kesehatan Masyarakat Fak. Kedokteran Universitas Udayana

Email: ratihpravitasari@gmail.com

*Penulis untuk berkorespondensi

ABSTRAK

Pertumbuhan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. SDM merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah kerja karyawan yang berujung pada pengunduran diri karyawan.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif menggunakan rancangan *cross sectional* serta menggunakan metode analisa data secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Parama Sidhi sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan perilaku keluarnya karyawan selalu didahului oleh niat seseorang untuk keluar dari organisasi. Responden yang memiliki keinginan berpindah kerja berjumlah 23 orang (41,1%) sedangkan responden yang tidak memiliki keinginan berpindah berjumlah 33 orang (58,9%) kemudian responden yang memiliki komitmen organisasi berjumlah 34 orang (60,7%) sedangkan responden yang tidak memiliki komitmen organisasi berjumlah 22 orang (39,3%) dan responden yang mengalami ketidakamanan kerja berjumlah 40 orang (71,4%) dan yang mengalami rasa aman dalam bekerja berjumlah 16 orang (28,6%). Dari hasil menggunakan *uji chi square* pada komitmen organisasi diperoleh nilai $p = 0.275$ ($p > \alpha$) hal ini berarti komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan RSUD Parama Sidhi dan untuk ketidakamanan kerja diperoleh nilai $p = 0.001$ ($p < \alpha$) hal ini berarti ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng.

Kesimpulan penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan RSUD Parama Sidhi dan ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan. Disarankan bagi pihak RSUD Parama Sidhi memberikan informasi terutama terkait status kepegawaian secara teratur dengan karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi.

Keywords: Keinginan berpindah kerja, Karyawan, Komitmen Organisasi, Ketidakamanan kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Pertumbuhan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Andini, 2006).

SDM merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Rachmawati, 2008). Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit

dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

Komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja kerap menjadi isu yang sangat penting. Selain faktor komitmen, terdapat faktor lain yang makin menggejala di dunia kerja atau industry yakni, makin meningkatnya ketidakamanan kerja yang dialami karyawan. Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan (Wisatya, 2009).

Berdasarkan uraian di atas terlihat betapa pentingnya komitmen organisasional serta ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (Wisatya, 2009). Rumah Sakit Umum Parama Sidhi merupakan

rumah sakit tipe C yang terletak di Kabupaten Buleleng. Rumah Sakit Umum Parama Sidhi saat ini mengalami masalah keluarnya karyawan yang cukup tinggi. Dari pengamatan penulis komitmen organisasional yang rendah serta ketidakamanan kerja yang tinggi menyebabkan tingginya angka keluarnya karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng. Jumlah keluarnya karyawan yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Parama Sidhi ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Persentase karyawan keluar di RSUD Parama Sidhi cukup tinggi. Paling tinggi terjadi pada tahun 2010 yakni 83 orang (55,3%) kemudian pada tahun 2011 karyawan keluar di RSUD Parama Sidhi sebanyak 44 orang (28,2%) dan pada tahun 2012 karyawan yang keluar mengalami penurunan menjadi 43 orang (27,2%). Tingginya karyawan yang keluar di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng mendorong penulis untuk meneliti gambaran keinginan berpindah kerja karyawan berdasarkan komitmen organisasional dan ketidakamanan kerja di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng.

METODE

Desain penelitian yang digunakan bersifat deskriptif dengan menggunakan rancangan *cross sectional* serta menggunakan analisa data secara kuantitatif, dimana dilakukan penyebaran kuesioner terkait variabel yang diteliti. Waktu penelitian adalah selama 8

minggu dihitung dari bulan April sampai Mei 2013, tempat penelitian adalah Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Kabupaten Buleleng.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dan karyawan yang bekerja selama 1 tahun di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng sebanyak 126 orang. Dalam penelitian ini kemudian diambil 56 karyawan sebagai sampel. Penentuan sampel dilakukan dengan cara *purposive random sampling* sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dan sebelumnya telah diinformasikan kepada responden, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 4. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (4) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Sebelum melakukan penelitian, dilakukan uji instrumen yakni dengan uji validitas dan reliabilitas. Studi pendahuluan dilakukan pada 20 orang karyawan dan karyawan di RSUD Karya Dharma Husada. Seluruh variabel yang diteliti telah memenuhi syarat reliabilitas dan validitas. Data kemudian

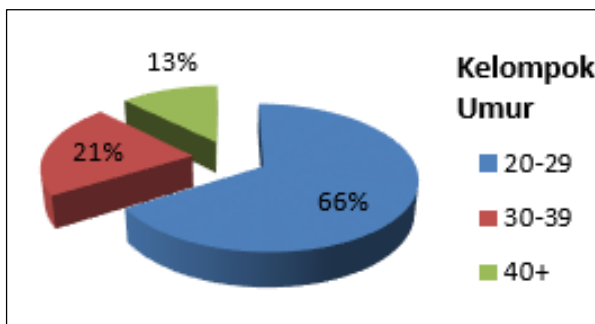
dianalisa secara deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

HASIL & DISKUSI

Identitas Responden

1. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

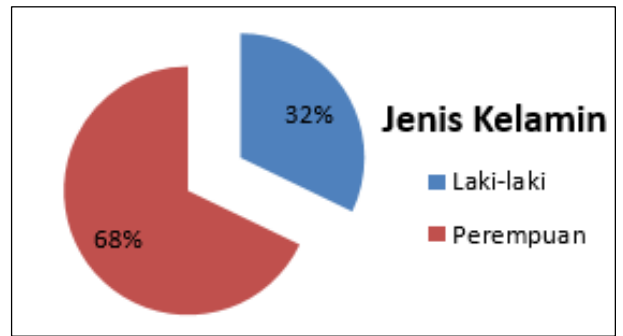
Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa kelompok umur yang paling banyak yaitu kelompok umur antara 20-29 tahun sebanyak 37 orang (66%) sedangkan kelompok umur yang paling sedikit yaitu kelompok umur 40 tahun keatas sebanyak 7 orang (13%).



Grafik 1. Distribusi responden berdasarkan kelompok umur

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

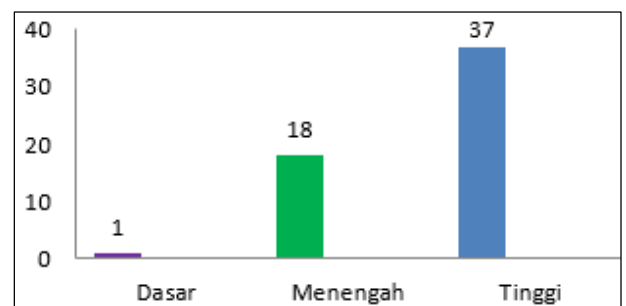
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan perempuan lebih banyak dengan jumlah 38 orang (68%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (32%).



Grafik 2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

3. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Distribusi tingkat pendidikan yang paling banyak ditemui dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan tinggi sebanyak 37 orang (66%) diikuti tingkat pendidikan menengah sebanyak 18 orang (32%), dan tingkat pendidikan dasar sebanyak 1 orang (2%).

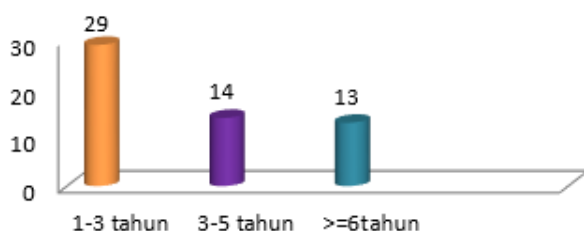


Grafik 3. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

4. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Distribusi responden berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun paling banyak yaitu 29 orang (52%) dan yang paling sedikit adalah karyawan yang

bekerja selama lebih dari 6 tahun sebanyak 13 orang (23%)



Grafik 4. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Gambaran Komitmen Organisasional Karyawan di RSUD Parama Sidhi

Adapun hasil penelitian gambaran komitmen organisasional karyawan di RSUD Parama Sidhi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan komitmen organisasi

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Memiliki Komitmen	34	60,7
Tidak Memiliki Komitmen	22	39,3

Tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang memiliki komitmen dalam organisasi berjumlah 34 orang (60,7%) sedangkan yang tidak memiliki komitmen organisasi berjumlah 22 orang (39,3%).

Gambaran Ketidakamanan Kerja Karyawan di RSUD Parama Sidhi

Adapun hasil penelitian gambaran ketidakamanan kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan komitmen organisasi

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
<i>Job Insecurity</i>	40	71,4
Tidak <i>Job Insecurity</i>	16	28,6

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja berjumlah 40 orang (71,4%) sedangkan yang mengalami keamanan dalam bekerja berjumlah 16 orang (28,6%).

Gambaran Keinginan Berpindah Kerja Karyawan di RSUD Parama Sidhi

Adapun hasil penelitian gambaran keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi frekuensi berdasarkan keinginan berpindah kerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Turnover Intention	23	41,1
Tidak Turnover Intention	33	58,9

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki keinginan berpindah kerja berjumlah 23 orang (41,1%) sedangkan yang tidak memiliki keinginan berpindah kerja berjumlah 33 orang (58,9%).

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah Kerja

Adapun hasil penelitian hubungan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada tabel 4.

Table 4. Distribusi Frekuensi Hubungan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah Kerja Karyawan

Komitmen Organisasi	Keinginan Berpindah Kerja		OR 95% CI (lower – upper)	P value
	Ya	Tidak		
Memiliki Komitmen	12 (52%)	22 (67%)	0.545 (0.183-1.626)	0.275
Tidak Memiliki Komitmen	11 (48%)	11 (33%)		
Total	23 (100%)	33 (100%)		

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa karyawan RSUD Parama Sidhi yang menjadi responden yang memiliki komitmen sebanyak 12 orang (52%) memiliki keinginan untuk berpindah kerja dan dari responden yang tidak memiliki komitmen 11 orang (48%) memiliki keinginan berpindah kerja. Dari hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p = 0.275$ sehingga $p > \alpha$ memiliki arti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng.

Maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan RSUD Parama Sidhi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah, 2008) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian yang dilakukan (Toly, 2001) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah

keinginan berpindah kerja. Mitchel (1985) dalam (Graha, 2011) mengatakan bahwa pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijaksanaan pimpinan sehingga mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut. Sedangkan akibat yang tampak dari adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan yaitu meningkatnya gairah kerja yang tinggi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan.

Hubungan Ketidakamanan Kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja

Adapun hasil penelitian hubungan ketidakamanan kerja dengan keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang mengalami rasa aman dalam bekerja sebanyak 1 orang (4%) memiliki keinginan berpindah kerja dan responden yang mengalami ketidakamanan

Table 5. Distribusi Frekuensi Hubungan Ketidakamanan Kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja Karyawan

Ketidakamanan kerja	Keinginan Berpindah Kerja		OR 95% CI (lower – upper)	P value
	Ya	Tidak		
Aman	1 (4%)	15 (45%)	18.333 (2.205-152.420)	0.001
Tidak aman	22 (96%)	18 (55%)		
Total	23 (100%)	33 (100%)		

dalam bekerja sebanyak 22 orang (96%) memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Dari hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $p < 0,001$ sehingga $p < \alpha$ memiliki arti bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng. Maka dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja maka kejadian keinginan berpindah kerja pun akan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2010) dengan judul "Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Quit*" yang menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Berarti semakin tinggi rasa ketidakamanan seseorang akan semakin besar memiliki keinginan untuk pindah kerja. Penelitian yang dilakukan

(Toly, 2001) menyatakan hal yang sama yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan maka semakin tinggi keinginan berpindah kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam (Utami & Bonussyeani, 2009) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja.

SIMPULAN

Responden yang memiliki keinginan berpindah kerja berjumlah 23 orang (41,1%).

Responden yang memiliki komitmen organisasi lebih banyak dibandingkan yang tidak memiliki komitmen yakni berjumlah 34 orang (60,7%) .

Responden yang mengalami rasa ketidakamanan dalam bekerja lebih banyak dibandingkan yang mengalami rasa aman dalam bekerja yakni berjumlah 40 orang (71,4%).

Komitmen organisasi tidak memiliki hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng dengan nilai $p > 0,05$.

Ketidakamanan kerja memiliki hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan di RSUD Parama Sidhi Kabupaten Buleleng dengan nilai $p < 0,001$ ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

1. Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
2. Graha, P. D. S. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
3. Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur. *Media Ekonomi*, 8(1), 1-15.
4. Rachmawati, H. I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
5. Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staff Akuntan Publik. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*, 102-125.
6. Utami, I., & Bonussyeani, N. E. S. (2009). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akutansi Dan Keuangan Indonesia*, Volume 6(1), 117-139.
7. Wijaya, E. F. (2010). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit. Universitas Brawijaya, Malang.
8. Wisatya, N. A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity serta Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Agen Penjualan pada PT. Prudential Life Assurance Denpasar. Universitas Udayana, Denpasar.

