

**KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEINGINAN
UNTUK KELUAR DI STIKES HARAPAN BANGSA PURWOKERTO**

Pramesti Dewi, Mubasysyir Hasanbasri

-Tidak Untuk Disitasi-

*Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gadjah Mada
Yogyakarta 2006*

KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEINGINAN UNTUK KELUAR DI STIKES HARAPAN BANGSA PURWOKERTO

Pramesti Dewi, Mubasysyir Hasanbasri

Intisari

Keinginan keluar karyawan yang tinggi dalam sebuah organisasi mempengaruhi citra dan produktivitas organisasi. Beberapa karyawan keluar dari STIKes Harapan Bangsa kemungkinan disebabkan karena ketidakpuasan di tempat kerja. Tujuan penelitian untuk mengungkapkan kaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan untuk keluar karyawan STIKes Harapan Bangsa Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Pengumpulan data dengan memakai kuesioner tertutup. Variabel bebas adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat adalah keinginan untuk keluar. Analisa regresi logistik berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sebanyak 75,6% responden mempunyai keinginan untuk keluar yang rendah. Komponen dimensi kepuasan intrinsik yang mempunyai persentase kepuasan yang tinggi yaitu aktivitas dan kreativitas, sedangkan pada dimensi kepuasan ekstrinsik yaitu keamanan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar anantara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi, maka keinginan untuk keluar pada karyawan akan semakin rendah.

JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AN INTENT TO LEAVE in STIKES HARAPAN BANGSA PURWOKERTO

Abstract

The background underlying this study was some employers were out from STIKES Harapan Bangsa Purwokerto. These turnover can impacted STIKES Harapan Bangsa. This study was aimed to describe the relationship between job satisfaction and organizational commitment with intent to leave among employers at STIKes Harapan Bangsa Purwokerto.

This was a descriptive study with a cross-sectional design. Data were obtained through closed questionnaires. The independent variables were organizational commitment and job satisfaction. The dependent variables was intent to leave. The quantitative analysis using logistics regression to find out the relationship between dependent and independent variables.

The results of these study are 75,6% respondents had a low of intent to leave. The component of intrinsic satisfaction that respondents had a high score satisfaction were activity and creativity. The component in extrinsic satisfaction who had a high score was safety.

Some factors related to the intent to leave were job satisfaction and organizational commitment. The higher job satisfaction and organizational among employers will decrease intent to leave.

Latar Belakang

STIKES Harapan Bangsa Purwokerto merupakan institusi pendidikan tinggi swasta yang berdiri berdasarkan ijin Mendiknas RI No. 172/D/O/2002. Institusi pendidikan ini beralamatkan di Jalan Raden Patah Ledug Purwokerto. Penyelenggara perguruan tinggi ini adalah Yayasan Pendidikan Dwi Puspita yang berkedudukan di Semarang. Program studi yang diselenggarakan yaitu program studi DIII Kebidanan, program studi DIII Keperawatan dan program studi S1 Keperawatan. Struktur organisasi STIKES Harapan Bangsa mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi. Penjabaran struktur organisasi terdiri dari unsur pimpinan yaitu ketua sekolah tinggi, unsur pembantu pimpinan yaitu wakil ketua, ketua jurusan, dan kepala bagian tata usaha. Selain itu masih ada sejumlah unsur staf pada setiap jurusan dan pada bagian tata usaha. Terdapat juga unit pelayanan teknis yaitu perpustakaan dan UPT Komputer.

Tugas pokok STIKES Harapan Bangsa sebagai penyelenggara pendidikan tinggi yaitu menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan; mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Dalam menyelenggarakan tugas ini STIKES Harapan Bangsa mempunyai fungsi yaitu melaksanakan dan mengembangkan pendidikan tinggi, melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, melaksanakan pengabdian masyarakat, melaksanakan pembinaan civitas akademik dan hubungan dengan lingkungan, serta melaksanakan kegiatan layanan administrasi.

Jumlah karyawan yang dimiliki STIKES Harapan Bangsa adalah 45 orang terdiri dari dosen sejumlah 28 orang dan karyawan non dosen sebanyak 17 (Laporan Bagian Tata Usaha tahun 2006). Karyawan di STIKES Harapan Bangsa setiap tahun mengalami perubahan jumlah. Tingkat kepindahan karyawan pada kelompok dosen merupakan tingkat kepindahan paling tinggi dibandingkan pada kelompok lain.

Berdasarkan informasi dari karyawan yang sudah keluar dan diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa alasan mereka keluar karena jaminan seumur hidup apabila mereka menjadi PNS. Dengan menjadi PNS maka mereka menerima kenaikan gaji dan pangkat secara berkala dan adanya jaminan hari tua dengan adanya pensiun. Sedangkan informasi dari dosen yang pindah ke institusi lain mengatakan bahwa dia mendapatkan kesempatan untuk karier yang lebih baik serta mendapatkan penghargaan yang lebih baik. Karyawan yang pindah lainnya mengatakan kepindahannya disebabkan mengikuti suami.

Penelitian ini bertujuan: (1) mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi, dan tingkat keinginan keluar karyawan, (2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

Cara Penelitian

Jenis penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi, dan keinginan untuk keluar. Data sekunder digunakan untuk memperoleh data karakteristik masing-masing karyawan. Subyek penelitian adalah seluruh karyawan STIKES Harapan Bangsa Purwokerto. Jumlah responden 45 orang. Instrumen penelitian untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan kuesioner index kepuasan kerja, untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan kuesioner *Organizational Questionnaire Commitment* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen 1997¹. Instrumen untuk mengukur keinginan keluar menggunakan dua pertanyaan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Keinginan Keluar

Total responden 45 orang terdiri dari laki-laki 20 orang dan perempuan 25 orang. Responden dengan kategori usia 20-25 tahun 7 responden, usia 26-30 tahun 18 responden, kategori usia 31-35 tahun 15 responden, kategori usia lebih dari 35 tahun 5 responden. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SMA 10 responden, DIII sebanyak 7 responden, S1 25 responden, dan S2 3 responden. Status perkawinan responden yang sudah menikah sebanyak 28 orang, sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 17 orang. Jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun 6 orang, masa kerja 1-3 tahun 19 orang, dan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 20 orang. Dosen yang menjadi responden 28 orang dan 17 orang karyawan non dosen.

Empat puluh persen responden berada pada kategori usia produktif yaitu 26-30 tahun. Hal ini menguntungkan STIKES Harapan Bangsa karena pada usia produktif karyawan diharapkan mempunyai banyak harapan dan cita-cita dalam pengembangan karier. Di sisi lain sebagian besar responden berada pada kelompok usia di bawah 35 tahun dikhawatirkan mereka masih mempunyai keinginan yang cukup kuat untuk melamar menjadi pegawai negeri sipil.

Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 55,6% dan S2 6,7%. Tuntutan pengembangan pendidikan ke jenjang S2 terutama dosen akan lebih tinggi karena sebagian besar dosen di STIKES Harapan Bangsa hanya tamatan DIV/S1. Untuk program studi S1, diharapkan lebih banyak dosen yang memiliki pendidikan S2.

Kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok masa kerja termuda. Mengingat bahwa STIKES Harapan Bangsa mulai berdiri pada tahun 2002, sehingga sampai dengan tahun 2006 ini berusia 4 tahun. Masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan masa kerja maksimal bagi karyawan baru untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Jumlah responden terbanyak dengan masa kerja 1-3 tahun 55,6%, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun 13,3%, responden yang bekerja lebih dari 3 tahun 44,4%. Jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebagian besar adalah karyawan bukan-dosen. Tingkat kepindahan cenderung terjadi pada kelompok masa kerja 0-3 tahun².

Responden dengan keinginan keluar yang rendah sebesar 75,6% sedangkan 24,4% memiliki keinginan keluar yang tinggi. Meskipun responden yang mempunyai keinginan keluar tinggi lebih rendah persentasenya, akan tetapi jika ada kesempatan yang lebih menguntungkan dikhawatirkan keinginan responden untuk keluar akan diwujudkan secara nyata. Sebelas orang yang mempunyai keinginan untuk keluar tinggi ini dinilai cukup banyak, apabila mereka benar-benar keluar dikhawatirkan akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi dan citra organisasi. Niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya berhubungan dengan realitas terjadinya karyawan yang benar-benar keluar³. Karyawan yang ingin keluar adalah karyawan yang bermaksud untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja pada suatu saat.

Niat untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual⁴. Sementara penelitian Sherbert menyatakan bahwa keinginan untuk keluar akan lebih tinggi apabila kondisi bursa kerja membaik dan adanya peluang pekerjaan alternatif⁵. Mereka yang memiliki keinginan untuk keluar yang rendah mungkin akan mempertimbangkan untuk pindah ke tempat yang dipandang lebih menguntungkan. Bagi STIKES Harapan Bangsa, banyaknya karyawan yang keluar dapat berakibat mengurangi efektivitas dan produktivitas organisasi. Keluarnya karyawan berdampak meninggalkan beban kerja yang berat pada unit atau bagian yang ditinggalkan, memperbesar biaya untuk perekrutan kembali, dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, serta dapat mengganggu citra STIKES Harapan Bangsa. Sementara untuk mengganti karyawan produktif yang keluar belum tentu dapat dioptimalkan karena memerlukan sumberdaya yang cukup seperti dana dan fasilitas.

2. Komitmen Organisasi

Responden yang menyetujui pernyataan mengenai keberatan untuk meninggalkan organisasi ada 42%. Faktor-faktor yang merupakan komitmen afektif antara lain struktur organisasi, persepsi tentang keadilan dalam pelaksanaan kebijakan organisasi, dan berjalannya komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan organisasi. Karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan kemampuan yang tinggi akan memiliki komitmen afektif yang tinggi. Dukungan dari atasan langsung dan perasaan karyawan bahwa mereka berperan dalam memberikan kontribusi pada organisasi berhubungan dengan komitmen afektif. Komitmen afektif dihasilkan dari pengalaman kerja bahwa kebutuhan kepuasan karyawan untuk merasa nyaman dalam organisasi dan perasaan kemampuan mereka dalam lingkungan kerja.

Adanya komitmen afektif yang tinggi pada karyawan STIKES Harapan Bangsa akan memberikan keuntungan bagi organisasi, karena komitmen afektif positif cenderung untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi dan cenderung mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari organisasi serta menerima tanggung jawab yang lebih mengenai pekerjaannya. Hal ini diperkuat bahwa 71% mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan sebanyak 60% responden tetap menyatakan untuk terus melanjutkan karir di STIKES Harapan Bangsa.

Arti organisasi bagi responden menduduki peringkat tertinggi pada komitmen kontinuans. Dengan hasil ini, kemungkinan responden bekerja di STIKES Harapan Bangsa karena merupakan suatu kebutuhan. Hal ini didukung bahwa 80% responden menyatakan bahwa alternatif pekerjaan lain yang tersedia sangat sedikit. Keadaan ini juga semakin diperkuat oleh pernyataan mengenai "Kehidupan saya akan kacau seandainya saya meninggalkan organisasi sekarang" sebagian besar responden (80%) menyatakan kesetujuannya. Komitmen kontinuans merupakan komitmen yang diperoleh dari penghargaan yang bersifat materi. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena kebutuhan mereka untuk melakukannya.

Pada komitmen normatif, sebagian besar responden mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap STIKES Harapan Bangsa dengan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari keluarga besar STIKES Harapan Bangsa. Menurut Lawler & Porter komitmen normatif merupakan representasi persetujuan dari pihak karyawan terhadap tujuan dan sasaran organisasi serta sikap bersedia untuk menuju tujuan itu, apabila seorang karyawan sangat yakin terhadap apa yang diusahakan oleh organisasi untuk dicapai maka karyawan akan lebih merasa termotivasi untuk datang dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi⁶.

Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan⁷. Peranan, prosedur, dan

prinsip dalam organisasi tidak dapat dipandang sebagai suatu proses teknik yang ketat dan kaku, akan tetapi manajemen organisasi harus sistematis dan pendekatan yang dilakukan dengan mempergunakan asas-asas kehati-hatian. Budaya disiplin dalam komitmen normatif merupakan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan organisasi yang harus dijaga. Ada tiga pilar utama yang membentuk budaya disiplin, yaitu *discipline people* (manusia yang diseleksi ditempatkan dengan baik), *discipline action* (strategi yang diimplementasikan dengan benar), dan *discipline thought* (mengikuti kerja bukan hanya dengan disiplin, melainkan dengan budaya disiplin⁸).

Tingkat komitmen normatif yang tinggi di STIKES Harapan Bangsa bermanfaat bagi organisasi karena karyawan dapat membina hubungan baik dengan rekan sekerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan mempunyai kreativitas dan inovasi dalam pekerjaannya. Karyawan dengan level komitmen normatif tinggi karena karyawan tersebut merasa berkewajiban untuk melakukannya. Sedangkan karyawan yang tidak puas, akan tetap bekerja karena komitmen normatif mereka terhadap pekerjaannya, ataupun juga karena sedikitnya keberadaan alternatif pekerjaan yang ada.

3. Kepuasan Kerja

Hanya 20% responden yang menyatakan kepuasannya terhadap faktor kompensasi. Begitu pula faktor penghargaan, hanya 24,4% responden yang menyatakan kepuasannya. Mengingat STIKES Harapan Bangsa merupakan institusi pendidikan tinggi yang dikelola oleh swasta serta institusi ini baru berdiri tahun 2002, sehingga institusi ini masih dalam taraf pengembangan untuk melengkapi sarana dan prasarana yang ada. Penghargaan dan kompensasi yang selama ini diperoleh karyawan berupa gaji dari institusi, karyawan diikutkan dalam program Jamsostek yang meliputi Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Karyawan sampai dengan saat ini belum diikutkan dalam program jaminan pensiun. Sebagai penghasilan tambahan yang lain, karyawan memperoleh insentif-insentif dari kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh institusi. Hubungan antara kepuasan dan upah/penghargaan dan perpindahan karyawan bersifat negatif yang kuat. Seorang karyawan yang keluar dari pekerjaannya disebabkan faktor penghargaan/upah maka dia akan selalu mencari upah yang lebih baik pada pekerjaannya yang lain⁹.

Sebanyak 29% responden menyatakan kepuasannya terhadap faktor promosi. Kesempatan untuk promosi yang sampai saat ini dilakukan di STIKES Harapan Bangsa terutama untuk dosen Program Studi DIII Kebidanan diberi kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi ke Program Studi DIV Kebidanan. Bagi dosen program studi lain dilakukan bertahap sesuai anggaran dan perencanaan yang dilakukan oleh institusi. Kemungkinan karena belum semua karyawan

mendapatkan kesempatan untuk peningkatan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi maka hanya sedikit karyawan yang menyatakan kepuasannya terhadap kesempatan promosi. Karyawan baik dosen maupun bukan-dosen juga disertakan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja¹⁰. Upah dan promosi berkaitan erat dalam mencegah timbulnya keinginan untuk keluar. Jumlah upah yang lebih tinggi dan kesempatan promosi dapat mencegah timbulnya keinginan untuk keluar meskipun tidak mempengaruhi sekuat upah¹¹.

4. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Keluar

Pada komitmen normatif semakin responden tidak merasa sebagai bagian dari organisasi maka semakin besar responden mempunyai keinginan untuk keluar. Hal ini juga diperkuat pernyataan semakin responden tidak merasa memiliki STIKES Harapan Bangsa maka responden semakin besar mempunyai keinginan untuk keluar. Komitmen normatif yang tinggi di STIKES Harapan Bangsa juga didukung hasil odds rasio, bahwa semakin besar kebutuhan untuk tetap bergabung dalam institusi dan semakin besar rasa hutang budi kepada organisasi maka semakin besar juga keinginan untuk keluar berkurang.

Komitmen organisasi yang tinggi maka dapat memperkecil keinginan untuk keluar. Hal ini sesuai dengan hasil Odds Rasio sebesar 0,87 yang berarti apabila komitmen organisasi karyawan tinggi maka akan memperkecil timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan. Tingginya komitmen organisasi penting bagi organisasi, karena karyawan yang terikat akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga berorientasi pada arah pencapaian tujuan organisasi¹². Berdasarkan tingkat kemaknaan yang diperoleh, maka hipotesis pertama penelitian ini yang mengatakan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka cenderung mempunyai keinginan untuk keluar yang rendah diterima.

5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keinginan Keluar

Pada penelitian ini diperoleh hubungan yang bermakna antara subvariabel kebijakan organisasi dan pelaksanaannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Setiawati, apabila kebijakan organisasi semakin mencerminkan harapan karyawan maka akan mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal di STIKES Harapan Bangsa. Kebijakan organisasi berhubungan dengan masalah kesejahteraan karyawan pada umumnya¹³.

Hasil penelitian pada variabel promosi sesuai dengan pendapat Handoko yang menyatakan bahwa promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesempatan promosi berkaitan langsung dengan keinginan seseorang untuk mengembangkan karir dan prestasi kerja. Promosi yang ditawarkan kepada karyawan akan memberikan

pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sehingga diharapkan akan memperkecil timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan¹⁴. Sementara Marsh dan Mannari melaporkan bahwa terdapat hubungan negatif yang bersifat lemah antara kesempatan promosi dengan kepindahan karyawan¹⁵. Promosi yang dilakukan di STIKES Harapan Bangsa yaitu dosen diberi kesempatan peningkatan jenjang pendidikan ke formal ke jenjang yang lebih tinggi, di samping itu mereka juga dikirimkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.

Hubungan dengan rekan sekerja yang merupakan lingkungan rekan terdekat akan mempengaruhi situasi kerja serta berpengaruh pada motivasi dan prestasi. Rekan sekerja yang menciptakan situasi yang bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi situasi kerja dan berpengaruh juga terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian subvariabel kepuasan ekstrinsik mengenai keamanan kerja sesuai dengan hasil penelitian Tai *et al.*, semakin baik kondisi keamanan kerja mempengaruhi tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal bekerja di STIKES Harapan Bangsa Purwokerto¹⁶. Tanggung jawab menunjukkan hubungan yang bermakna terhadap keinginan untuk keluar. Bertambah beratnya tanggung jawab terhadap pekerjaan akan mempengaruhi kecenderungan timbulnya keinginan untuk keluar.

Kompensasi dan penghargaan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan untuk keluar. Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Ramlall yang menyatakan penghargaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan untuk keluar. Karyawan yang tidak puas dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk keluar¹⁷. Hal ini disebabkan upah yang diperoleh tidak sebanding dengan kinerja, filosofi kompensasi tidak mendukung misi dan budaya organisasi, dan penghargaan/ keuntungan yang ditawarkan tidak sebanding dan seimbang dengan kebutuhan karyawan.

Supervisi dan teknik supervisi mempunyai hubungan yang bermakna dengan keinginan untuk keluar. Supervisi merupakan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Apabila atasan menemukan suatu masalah maka akan segera mencari solusi dan memberikan bantuan serta petunjuk yang bersifat langsung untuk mengatasinya. Supervisi yang baik menunjukkan minat dan perhatian dari atasan terhadap karyawan. Supervisi dan teknik supervisi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor supervisi dan teknik supervisi juga dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk keluar dimana perintah dan sistem kontrol oleh atasan diindahkan karyawan, manajer berfungsi sebagai pelatih dan fasilitator, serta manajer dinilai adil.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik dapat menurunkan keinginan untuk keluar sebesar 66,7%. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan maka akan dapat memperkecil timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Karyawan yang puas akan berbicara yang positif mengenai organisasi, karyawan mempunyai hasrat untuk membantu rekan sekerja yang lain, dan karyawan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh¹⁸. Berdasarkan tingkat kemaknaan yang diperoleh, maka hipotesis penelitian yang mengatakan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mempunyai keinginan untuk keluar yang rendah diterima.

6. Hubungan Karakteristik Responden dengan Keinginan Keluar

Keinginan untuk keluar yang tinggi terbesar pada kategori usia 26-30 tahun yaitu 13,3%, dan paling kecil pada kategori usia 20-25 tahun dan kategori usia 31-35 tahun sebanyak 4,4% responden mempunyai keinginan untuk keluar yang tinggi. Dari hasil penelitian diperoleh variabel usia tidak mempunyai hubungan dengan keinginan keluar. Pengaruh komitmen dan keinginan karyawan untuk keluar, menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kategori usia dengan keinginan untuk keluar. Hasil ini berbeda dengan penelitian Setiawati yang menyatakan bahwa keinginan untuk keluar yang tinggi lebih didominasi oleh karyawan dengan usia yang lebih muda¹⁹. Sementara penelitian oleh Sherbert melaporkan bahwa karyawan dengan usia yang lebih muda mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan untuk keluar²⁰.

Karyawan dengan usia yang lebih muda kemungkinan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Semakin bertambah usia, kemungkinan semakin sedikit peluang adanya pekerjaan alternatif. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja karena faktor usia mempengaruhi kesempatan untuk mencari pekerjaan alternatif. Batas usia yang pada umumnya dipersyaratkan untuk melamar ke tempat kerja adalah usia 35 tahun. Karyawan dengan usia yang lebih muda mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mencari pekerjaan alternatif yang dirasakan lebih menguntungkan, juga karier dan kesempatan promosi.

Tingkat pendidikan pada responden dibagi menjadi empat kategori. Kategori pertama tingkat pendidikan menengah atas, kategori kedua tingkat pendidikan Diploma III, kategori ketiga tingkat pendidikan S1/ Diploma IV, dan kategori keempat tingkat pendidikan S2. Keinginan untuk keluar paling tinggi pada responden dengan tingkat pendidikan DIV/S1 (13%). Pada tingkat pendidikan S2 tidak ada responden yang mempunyai keinginan untuk keluar yang tinggi. Pada tingkat pendidikan menengah sebanyak 7% responden mempunyai keinginan untuk keluar

yang tinggi, sedangkan pada tingkat Diploma III sebanyak 4,4% responden mempunyai keinginan untuk keluar yang tinggi.

Kepindahan karyawan tidak berhubungan dengan tingkat pendidikan. Pendidikan berkorelasi dengan kesempatan untuk mencari pekerjaan alternati sambil tetap mempertahankan yang ada untuk kepentingan finansialnya, harapan terhadap pekerjaan alternatif lebih terdapat pada pekerja yang lebih terdidik. Responden dengan pendidikan tinggi mempunyai keinginan untuk keluar yang lebih besar. Jumlah responden terbesar yang mempunyai keinginan untuk keluar yang tinggi terdapat pada responden dengan tingkat pendidikan S1 atau Diploma 4. Sebagian besar responden pada tingkat pendidikan ini merupakan dosen Program Studi Diploma 3 Kebidanan yang sudah menempuh peningkatan jenjang Diploma 4 Kebidanan. Masih langkanya dosen dengan latar belakang DIV Kebidanan mendorong mereka untuk mencari kesempatan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang mungkin lebih menguntungkan secara finansial, ataupun mereka mencari kesempatan untuk mencari karir yang lebih baik. Meskipun secara statistik tidak ada hubungan antara masa kerja dan keinginan untuk keluar, tetapi diperoleh responden dengan masa kerja lebih 1 tahun (22,2%) mempunyai keinginan untuk keluar yang lebih besar dibandingkan dengan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (2,2%).

Kesimpulan

Peran serta responden dalam pelaksanaan pengadaan sarana distribusi air bersih menunjukkan bahwa 74, 7% termasuk kategori baik dan 25, 3% termasuk kategori kurang. Kesesuaian desain sarana distribusi air bersih menunjukkan, bahwa 70, 3% termasuk kategori sesuai dan 29, 7% termasuk kategori kurang sesuai. Pemeliharaan sarana distribusi air bersih menunjukkan, bahwa 69, 2% termasuk kategori baik dan 30, 8% termasuk kategori kurang. Pemanfaatan sarana distribusi air bersih menunjukkan, bahwa 76, 6% termasuk kategori baik dan 23, 4% termasuk kategori kurang. Peran serta masyarakat mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemeliharaan sarana distribusi air bersih. Peran serta masyarakat mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemanfaatan sarana distribusi air bersih. Kesesuaian desain mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemeliharaan sarana distribusi air bersih. Kesesuaian desain mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemanfaatan sarana distribusi air bersih.

Daftar Pustaka

- 1 Holden, A.D., (2002), A Study of The Relationship Between Participation in Employer- Provided Professional Development Programs and Project Managers' Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment. Disertation [Internet], Webster University School of Business and Technology.
- 2 Mobley, W.H. (1986) Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya (terjemahan). Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- 3 Saari, L.M.& Judge, T.A., (2004) Employee Attitudes and Job Satisfaction. Human Resource Management, Winter, 43 (4), pp. 395-407.
- 4 Petterson, D.K., Puia, G.M., & Suess, F.R. (2003) "Yo Tengo La Camiseta (I Have the Shirt On)": An Exploration Study of Job Satisfaction and Commitment Among Workers in Mexico. Journal of Leadership and Organizational Studies, 10 (2) pp. 73-88.
- 5 Sherbert, E.G., (2001) The Impact of Work Redesign on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Absenteeism and Turnover : A Longitudinal Study. Disertation, The Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship Nov Southeastern University.
- 6 Usmara, A. (editor) (2003) Handbook of Organizations: Kajian dan teori Organisasi. Yogyakarta : Penerbit Amara Books.
- 7 Handoko, T.H. (2003) Manajemen Edisi II. Yogyakarta : PT BPFY Yogyakarta.
- 8 Kasali, R. (2005) Change. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- 9 Sherbert, E.G., (2001) The Impact of Work Redesign on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Absenteeism and Turnover : A Longitudinal Study. Disertation, The Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship Nov Southeastern University
- 10 Holden, A.D., (2002), A Study of The Relationship Between Participation in Employer- Provided Professional Development Programs and Project Managers' Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment. Disertation [Internet], Webster University School of Business and Technology

-
- 11 Nayak, N., (2002), Job Satisfaction and Organizational Commitment as Factors of Turnover Intention of IRS Procurement Employees. Disertation [Internet], Walden University
 - 12 Mobley, W.H. (1986) Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya (terjemahan). Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
 - 13 Setiawati, F.R. (1999) Analisis Intensi turnover Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Santo Yusup Bandung. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
 - 14 Handoko, T.H. (2003) Manajemen Edisi II. Yogyakarta : PT BPFE Yogyakarta.
 - 15 Sherbert, E.G., (2001) The Impact of Work Redesign on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Absenteeism and Turnover : A Longitudinal Study. Disertation, The Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship Nov Southeastern University
 - 16 Tai, T.W.C., Bame, S.I., Robinson, C.D. (1998) Review of Nursing Turnover Research 1977-1996. Journal of Social Sci Med., 47 (12) 1905-1924.
 - 17 Ramlall, S., (2004), A Review of Employee Motivation Theories and their Implications for Employee Reterntion within Organizations. Journal of American Academy of Busines, Cambridge, Sep, 5 (1/2), pp. 52-63.
 - 18 Robbins, S.P., (2006), Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh), PT Index Kelompok Gramedia Jakarta
 - 19 Setiawati, F.R. (1999) Analisis Intensi turnover Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Santo Yusup Bandung. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
 - 20 Sherbert, E.G., (2001) The Impact of Work Redesign on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Absenteeism and Turnover : A Longitudinal Study. Disertation, The Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship Nov Southeastern University