

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Non-PNS di Puskesmas. Responden karyawan tenaga kesehatan yang digunakan sebagai responden penelitian berada di wilayah Kota Depok. Penelitian ini dilakukan dengan persiapan melakukan survey lokasi terlebih dahulu, persiapan alat ukur, dan persiapan administrasi

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di beberapa tempat yang mana masih satu kesatuan dari Puskesmas Depok Jaya, Jalan Melati Raya No.65 Depok Tengah, Jawa Barat. Pemilihan tempat penelitian ini melalui pertimbangan Dinas Kesehatan bahwa tempat yang dianjurkan untuk penelitian dengan kriteria memiliki waktu buka Puskesmas 24jam yang mana dibagi 3 *shift* yaitu pagi, siang, malam, dan dibantu dengan anak Puskesmas (Puskesmas Pembantu). Responden yang diambil sebanyak 74 orang karyawan non-pns, 20 responden dari Ratu Jaya, 15 orang dari Beji, dan selebihnya di Depok Jaya. Responden penelitian ini meliputi karyawan umum, cleaning service, asisten apoteker, bidan, perawat, analis, administrasi, dan sopir yang berada di lingkup Puskesmas.

2. Persiapan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan persiapan, yang dilakukan agar penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan. Persiapan penelitian ini dilakukan peneliti meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur yang akan digunakan.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan urus perizinan penelitian kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Persiapan administrasi ini dilakukan guna mempermudah dan untuk tujuan pengambilan data di tempat yang telah ditentukan kepada instansi di Kota Depok Jawa Barat. Oleh karena itu, penelitian melakukan pengajuan surat permohonan ijin pengambilan data untuk skripsi yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor surat 304/ Dek/ 70 /Div.Um.RT/ IV/ 2018 tertanggal 11 April 2018 (Kepala Puskesmas di Kota Depok Jabar), 597/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ 2018 (Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat), 597/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ 2018 (Kepala Dinas Kesehatan).

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala intensi *Turnover*. Skala intensi *Turnover*

disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari intensi *Turnover* menurut Mobley yang terdiri dari tiga aspek *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit or stay*. Dengan model likert yang berifat *favourable* sebanyak 14 aitem dan *unfavourable* sebanyak 1 aitem. Sedangkan skala kepuasan kerja yang digunakan peneliti merupakan adaptasi dari skala pengukuran yang disusun oleh Afrita (2017) dengan teori Spector (1985) yang terdiri dari 26 aitem pernyataan dengan model skala likert bersifat *favourable* sebanyak 9 aitem dan bersifat *unfavourable* sebanyak 17 aitem.

c. Uji Coba Terpakai

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, dikarenakan menghindari terjadinya bias dan keterbatasan responden. Oleh karena itu, metode ini yang melakukan uji coba alat ukur serta sekaligus untuk pengambilan data analisis secara langsung pada responden yang telah mengisi kuisioner sebelumnya dan dilakukan seleksi aitem pada skala penelitian yang diujicoba, kemudian melakukan analisis penelitian dari aitem yang tersisa berdasarkan hasil seleksi aitem sebelumnya. Selain itu, uji coba terpakai dilakukan atas dasar saran dosen pembimbing skripsi.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengolahan data untuk uji coba validitas dan reliabilitas alat ukur yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*. Seleksi aitem ini dilakukan untuk memilih aitem-aitem yang berkualitas sehingga hal ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel pada penelitian yang sesungguhnya. Berdasarkan dari pelaksanaan analisis statistik untuk uji validitas dan reliabilitas alat ukur diperoleh hasil sebagai berikut.

1) Validitas dan seleksi aitem

Seleksi aitem dalam penelitian menggunakan indeks daya beda aitem yang mana diperoleh dari korelasi antara skor total aitem, sehingga dapat ditentukan aitem yang layak dan ataupun tidak layak digunakan dalam skala penelitian. Batas bawah yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.25 sehingga aitem yang memiliki skor dibawah daya beda lebih besar atau sama dengan 0,25 layak dimasukkan kedalam skala penelitian.

- Skala Intensi *Turnover*

Hasil analisis menunjukkan bahwa uji coba terhadap skala intensi *turnover* dari 15 aitem yang diujicobakan menghasilkan semua aitem valid dengan koefisien validitas lebih dari 0,25. Sedangkan aitem yang dinyatakan gugur tidak ada. sebaran data data dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Distribusi Aitem Skala Intensi Turnover setelah uji coba

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Thinking of quitting</i>	1, 2,3, 4, 5	-	5
<i>Intention to search</i>	6, 7, 8, 9, 10	-	5
<i>Intention to quit or stay</i>	11, 12, 13, 15	14	5
Jumlah	14	1	15

Keterangan:

Angka yang bertanda (*) adalah nomor butir yang dibuang.

- Skala Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa uji coba terhadap skala kepuasan kerja dari 26 aitem diujicobakan menghasilkan 22 aitem yang valid dengan koefisien validitas 0.25. sedangkan aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 8 aitem yaitu nomor 4, 12, 14, dan 24. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Distribusi Aitem Kepuasan Kerja setelah uji coba

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Upah & Tunjangan	1, 11	3	3
Promosi	9, 23	2,8	4
Supervisi & Pengakuan		10, 17, 18, 22	4
Kebijakan		5, 16, 21	3
Rekan kerja	4*	13, 24*	3
Pekerjaan itu sendiri	14*, 20, 25	6, 12*, 15	6
Komunikasi	7	19, 26	3
Jumlah	9	17	26

Keterangan :
angka yang bertanda (*) adalah nomor butir yang dibuang

2) Reliabilitas Skala

Uji reliabilitas skala pada kedua aitem hanya diberlakukan pada aitem-aitem yang telah memenuhi syarat validitasnya. Uji reabilitas ini menggunakan teknik dari korelasi *Alpha Cronbach* pada program *SPSS 22.0 for Windows*. Setelah koefisien reliabilitas skala intensi *turnover* dihitung, diperoleh koefisien *Alpha* sebesar 0.921. Dengan demikian, skala intensi *turnover* dikatakan reliabel. Sehingga dapat memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur pengambilan data dalam penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien korelasi *Alpha* sebesar 0.880. dengan demikian, skala tersebut dinyatakan reliabel. Sehingga dinyatakan dapat memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur pengambilan data dalam penelitian.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan di Puskesmas Depok Jaya, Jalan Melati Raya No.65 Depok Tengah, Kota Depok Jawa Barat. Dengan jumlah responden 109, responden yang diambil dari 74 orang non-PNS yaitu 15 responden dari Ratu Jaya, 10 orang dari Beji, dan selebihnya di Depok Jaya. Pengambilan data dilakukan dalam kurun waktu hampir 1 bulan

yang mana dilakukan dalam 4 kali, yang pertama pengambilan pada Puskesmas Depok Jaya, kedua pengambilan dilakukan di Puskesmas Ratujaya, ketiga pengambilan dilakukan di Puskesmas Beji, dan yang terakhir selebihnya dilakukan pada Puskesmas Depok Jaya. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan mengunjungi langsung Puskesmas-Puskesmas yang mana masih satu kesatuan. Sebelum dilakukan untuk pengambilan data peneliti sebelumnya memastikan terlebih dahulu bahwa perizinan telah selesai melalui kepala Puskesmas terkait penyebaran kuisioner. Dalam proses pengambilan data, ada sebagian yang kurang memahami petunjuk pengisian kuisioner dikarenakan sebagian kecil pegawai ada yang memiliki keterbatasan dalam memahami dan tingkat pendidikan rendah. Dengan demikian peneliti membantu dalam memberikan arahan dan penjelasan pengisian.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Total keseluruhan responden yang terlibat dalam penelitian yang dilakukan adalah berjumlah 74 orang non-PNS, berada dalam usia 18 hingga ± 60 tahun, yang terdiri dari responden berjenis kelamin perempuan 46 orang dan responden berjenis kelamin laki-laki 28 orang. Berikut adalah gambaran umum responden penelitian yang terlibat.

Tabel 4.3
Tabel Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin (non-PNS)

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	37,8%
Perempuan	46	62.2%
Total	74	100.0%

Berdasarkan sebaran data jenis kelamin dari responden penelitian ini yang terlibat adalah laki-laki sebanyak 28 orang dengan prosentase 37.8% dan perempuan sebanyak 46 orang dengan prosentase sebesar 62.2%.

Tabel 4.4
Tabel Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan (non-PNS)

Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	2	2.70%
SMP	1	1.35%
SMA	55	74.32%
DIPLOMA	16	21.62%
Total	74	100.0%

Berdasarkan sebaran data tingkat pendidikan responden penelitian secara statistik, responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang dengan prosentase 2.2%, SMP sebanyak 1 orang dengan prosentase 1.35%, SMA/SMK sebanyak 54 orang dengan prosentase 74.32%, DIPLOMA sebanyak 16 orang dengan prosentase 21.62%, S1 sebanyak 15 orang dengan prosentase 20.27%, dan S2 sebanyak 2 orang dengan prosentase 2.70%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data ini bertujuan untuk mengetahui rendah atau tingginya tingkat kepuasan kerja dan tingkat intensi *turnover* pada responden. Deskripsi data penelitian secara umum dapat dilihat dari tabel deskripsi data penelitian berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
IT	15	75	45	10	15	59	33,8	12.9
KK	26	130	78	17.3	59	122	92.5	17.06

Keterangan :

IT : *Intensi Turnover*

KK : *Kepuasan Kerja*

Deskripsi data penelitian pada Tabel di atas akan digunakan untuk mengetahui kriteria kategorisasi kelompok subjek pada variabel-variabel yang diteliti. Rumus kategorisasi subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Norma kategori

No	Kategori	Rumus Norma
1	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8\sigma$
2	Tinggi	$\mu + 0,6\sigma \leq X \leq \mu + 1,8\sigma$
3	Sedang	$\mu - 0,6\sigma \leq X < \mu + 0,6\sigma$
4	Rendah	$\mu - 1,8\sigma \leq X < \mu - 0,6\sigma$
5	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8\sigma$

Keterangan :

X = Skor Total

μ = Mean Empirik

σ = Standar Deviasi Empirik

Berdasarkan norma kategorisasi responden tersebut, maka responden penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi lima kategori pada masing-masing variabel. Kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Kategorisasi Responden Variabel Intensi Turnover

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	$X < 27$	27	36.5%
Rendah	$27 \leq X < 39$	19	25.7%
Sedang	$39 \leq X < 51$	13	17.6%
Tinggi	$51 \leq X \leq 63$	8	10.8%
Sangat Tinggi	$X > 63$	0	0%

Dari Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* pada kategori sangat rendah, yakni sebanyak 27 responden, sedangkan pada kategori sangat tinggi terdapat 0 responden/ tidak ada.

Tabel 4.8

Kategorisasi Responden Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 46.86$	0	0%
Rendah	$46.86 \leq X < 67.62$	2	2.7%
Sedang	$67.62 \leq X < 88.38$	31	41.9%
Tinggi	$88.38 \leq X \leq 109.14$	25	33.8%
Sangat Tinggi	$X > 109.14$	16	21.6%

Dari Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak ada pada kategori sangat rendah, yakni sebanyak 0 responden, sedangkan paling sedikit yaitu responden berada pada kategori rendah, terdapat 2 responden.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat yang perlu dipenuhi dari sebelum pengambilan keputusan atau uji hipotesis. Hal ini mencakup uji normalitas dan uji *linearitas*. Uji normalitas pada dasarnya adalah melakukan perbandingan antara data yang dimiliki oleh peneliti dengan data yang terdistribusi normal. Sedangkan dilakukannya uji *linearitas* ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti, apakah memiliki hubungan linier atau tidak linier.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya digunakan untuk mengetahui penyebaran data yang dimiliki terdistribusi secara normal atau tidak normal. Sebaran data yang terdistribusi secara normal yakni data penelitian dapat mewakili populasi yang ada. Sementara, sebaran data yang tidak terdistribusi secara normal berarti data penelitian tersebut tidak dapat dimasukkan perwakilan populasi yang sebenarnya, sehingga pada hasil nantinya tidak dapat digeneralisasikan terhadap suatu populasi. Uji normalitas ini dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Suatu data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai $P > 0.05$ dan dikatakan data tersebut tidak terdistribusi normal yakni apabila nilai $P < 0.05$.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0.013	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	0.020	Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* pada skala Intensi *Turnover* menunjukkan nilai $p = 0.013$ ($p < 0.05$). hasil tersebut menunjukkan skala intensi *turnover* tidak terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji coba normalitas pada kepuasan kerja menunjukkan nilai $p = 0.020$ ($p < 0.05$). oleh karena itu, skala intensi *turnover* juga tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji *linearitas* ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang linier antara variabel intensi *Turnover* dan variabel kepuasan kerja. Uji asumsi pada variabel tergantung yaitu intensi *Turnover* dan variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Suatu data penelitian ini dapat dikatakan linier apabila sebaran data dari nilai-nilai variabel tersebut berada dalam satu garis lurus. Hubungan dari kedua variabel ini dapat dikatakan linie jika $p < 0.05$ begitupun sebaliknya, jika $p > 0.05$ maka hubungan dari kedua variabel penelitian ini dapat tidak linear.

Tabel 4.10
Uji Linearitas Intensi Turnover dan Kepuasan Kerja

Variabel	F	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> Kepuasan Kerja	108.162	0.000	Linear

Hasil uji *linearitas* yang dilakukan terdapat nilai F linierity 108.162 dan $p=0.000$. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel intensi *Turnover* dan kepuasan kerja memiliki hubungan linier.

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *Turnover*. Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *Turnover*. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *Turnover*. Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data intensi *Turnover* dan kepuasan kerja tidak normal, maka peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik *Spearman's rho*. Berikut tabel yang menunjukkan hasil korelasi variabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> *Kepuasan Kerja	-0.798	0.00	Signifikan

Berdasarkan uji hipotesis dapat diperoleh hasil bahwa pada intensi *Turnover* dan kepuasan kerja menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *Turnover*.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* penelitian ini maka hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan non-PNS di Puskesmas Kodya Depok, Jawa Barat dapat **diterima**. Sedangkan pada hasil uji normalitas dan linearitas terdapat hasil yang tidak normal namun terbukti linear. Hal ini disebabkan juga karena adanya sebaran data yang tidak merata sehingga pada hasil histogram diketahui *curva* normal yang lebih terlihat juling kesamping kiri. Terbukti juga pada hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi dari *Spearman's rho*. Menunjukkan koefisien korelasi $r = -0.798$ dengan nilai $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa ada hubungan negatif antara intensi *Turnover* dengan kepuasan kerja pada pegawai tetap di Puskesmas Depok.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ikhwanto (2015) yang menemukan bahwa adanya korelasi yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan. Tentu dalam

penelitian ini faktor usia juga mempengaruhi, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ryff (1989) mengemukakan semakin bertambah usia seseorang maka akan semakin mengetahui kondisi terbaik untuk dirinya. Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak dibatasi usia dikarenakan hanya meneliti di satu instansi pemerintahan, yang terdata pada penelitian saat ini yaitu usia 18 – 60 tahun.

Hasil dari analisis berdasarkan penelitian ini yang dilakukan sejalan dengan beberapa teori sebelumnya, bahwa ada keterkaitan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Menurut Yulianto (2012) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi. Artinya dari beberapa penelitian sebelumnya kedua variabel ini mempunyai korelasi yang signifikan yaitu memiliki hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, yang mana ketika kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka semakin rendah intensi *turnover*. Begitupun sebaliknya, kepuasan kerja karyawan rendah maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi atau rendahnya kualitas karyawan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan terpenuhinya kebutuhan individu maupun kelompok dari karyawan ataupun yang berada dalam suatu instansi, sehingga menjadikan suatu emosi atau perasaan menjadi suatu sikap, sifat moral yang terpuji, kebiasaan, yang pada akhirnya akan

memberikan penampilan terbaiknya dalam bekerja. Intensi *turnover* dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana kondisi seseorang telah merasa tidak nyaman, dan merasa tidak menguntungkan bagi dirinya, sehingga kondisi ini terjadi karena merasa tidak diperhatikan ataupun merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan selama bekerja. Hal ini sebenarnya sangat menjadi suatu perhatian besar bagi organisasi ataupun instansi yang mana dalam pengelolaan sumber daya harus benar-benar diperhatikan, agar kondisi kedepannya sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, kepuasan kerja tentu sangat penting untuk di perhatikan agar para pegawai yang berada di dalamnya aman terkendali

Tidak ada standarisasi baku sebenarnya dalam menentukan kepuasan kerja seseorang, dikarenakan setiap orang memiliki acuan dan kebutuhan masing-masing yang berbeda. Kepuasan kerja ini bisa saja berdasarkan dari pengalaman responden yang dari sebelumnya biasa saja menjadi lebih baik, sehingga penilaian puas atau tidaknya bergantung pada bagaimana seseorang individu itu memandang kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini dikuatkan oleh Luthans (2006) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu adalah suatu hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting untuknya.

Adapun kelemahan penelitian ini ialah penempatan aitem pertanyaan dalam skala yang sebaiknya lebih diatur kembali dengan

lebih baik. Alat ukur dalam penelitian ini yang digunakan memiliki aitem-aitem yang bersifat normatif sehingga memaksa responden untuk menjawab sesuai dengan norma yang ada. Kemudian kelemahan lainnya adalah dalam penelitian ini hanya bergantung pada satu tempat induk di Depok Jaya yang mana terbagi menjadi tiga tempat diantaranya Puskesmas Ratu Jaya, Beji, dan Puskesmas pembantu sehingga tidak dapat mengambil data secara luas dengan Puskesmas-puskesmas besar lainnya yang ada di Kota Depok. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai juga memiliki kelemahan yang menyebabkan ada beberapa aitem pada skala gugur. Kelemahan lainnya adalah banyaknya responden yang tidak teliti dalam pengisian aitem sehingga peneliti banyak kehilangan serta banyak didapati kuisioner yang kembali dengan keadaan kosong, serta kondisi pekerjaan yang sibuk dan ramai menjadi penyebab kuisioner ditinggal begitu saja/ hilang.