

ANTESEDEN *TURNOVER INTENTION* PADA PUSKESMAS TANJUNG UNGGAT KOTA TANJUNGPINANG

Indra Bastian Tahir¹, Nur Azizah²

indra.tahir@gmail.com, naazizah011@gmail.com

^{1,2} Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis anteseden atau faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* di kalangan tenaga kesehatan di Puskesmas Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang melalui variabel kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* yang berdasarkan pada kriteria tertentu sehingga keseluruhan tenaga kesehatan dari Puskesmas Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang menjadi sampel penelitian yang berjumlah 67 orang. Selanjutnya, data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi dan dianalisis menggunakan metode statistik yang relevan yaitu uji regresi linier berganda dengan aplikasi *software* pengolahan data JASP 0.18.3.0 (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-55,827 > -1,99714$) dengan prob. Sig $< 0,05$ ($< 0,001 < 0,05$). (2) Persepsi dukungan organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,287 > -1,99714$) dengan prob. Sig $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$). Kemudian, dalam uji secara simultan (Uji F) diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($1643,099 > 3,14$) dengan prob. Sig $< 0,05$ ($< 0,001 < 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dalam uji regresi linier berganda, diperoleh nilai $Y = 0,283 - 1,002X_1 - 0,067X_2$. Kemudian, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,980 yang berarti 98%. Menurut hitungan tersebut, maka *Turnover Intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi sebesar 98%, dan sisanya 2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, *Turnover Intention*

Abstract: This study aimed to identify and analyze the antecedents or factors influencing *Turnover Intention* among healthcare professionals at Puskesmas Tanjung Unggat in Tanjungpinang City through the variables of job satisfaction and organizational support perception. Using a quantitative approach, the study employed *Purposive Sampling* based on specific criteria, resulting in a sample size of 67 healthcare professionals from Puskesmas Tanjung Unggat. Data were collected through validated questionnaires and analyzed using relevant statistical methods, specifically multiple linear regression tests with JASP 0.18.3.0 software (2024). The findings of this study indicated that: (1) Job satisfaction (X1) had a negative and significant impact on *Turnover Intention*, with t -value $> t$ -table ($-55.827 > -1.99714$) and Sig. Prob < 0.05 ($< 0.001 < 0.05$). (2) Perception of organizational support (X2) also had a negative and significant impact on *Turnover Intention*, with t -value $> t$ -table ($-2.287 > -1.99714$) and Sig. Prob < 0.05 ($0.026 < 0.05$). Furthermore, in the simultaneous test (*F*-test), the calculated *F*-value exceeded the critical *F*-value ($1643.099 > 3.14$) with Sig. Prob < 0.05 ($< 0.001 < 0.05$). Based on these values, it can be concluded that job satisfaction and perception of organizational support collectively influence *Turnover Intention*. In the multiple linear regression analysis, the equation $Y = 0.283 - 1.002X_1 - 0.067X_2$ was derived. The adjusted coefficient of determination (*Adjusted R-squared*) was 0.980, indicating that 98% of *Turnover Intention* variance is explained by job satisfaction and perception of organizational support. The remaining 2% is influenced by other factors not investigated in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Perception Organizational Support, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi menuntut sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi untuk berperan terampil, aktif, dan kreatif, dari level operasional hingga manajemen. Pengelolaan SDM yang efektif, termasuk penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penting untuk meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi. MSDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi, mendukung pengembangan tenaga kerja, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Di sektor kesehatan, tantangan utama yang dihadapi adalah kekurangan tenaga kesehatan dan distribusi yang tidak merata, terutama di daerah pedesaan. Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan primer mengalami masalah *Turnover Intention* yang tinggi, yang dapat mengganggu kualitas pelayanan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal dan strategi retensi yang efektif sangat penting untuk menjaga tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi, serta memastikan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Turnover Intention adalah niat pegawai untuk meninggalkan organisasi, yang dapat mengindikasikan potensi *turnover* aktual (Jehan, 2016). Tingginya *Turnover*

Intention berkontribusi pada meningkatnya absensi, rendahnya semangat kerja, serta penolakan terhadap pelatihan, yang berujung pada dampak negatif bagi organisasi seperti ketidakseimbangan lingkungan kerja, berkurangnya produktivitas, dan meningkatnya biaya rekrutmen. Organisasi yang mampu mengidentifikasi dan mengelola *Turnover Intention* dengan baik berpeluang untuk memperbaiki kondisi kerja dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.

Puskesmas Tanjung Unggat di Kota Tanjungpinang menghadapi tantangan dalam pengelolaan tenaga kesehatan (nakes), terutama yang berstatus honorer. Data menunjukkan fluktuasi *Turnover Intention* di Puskesmas tersebut dari tahun 2023 hingga 2024, dengan puncak tertinggi mencapai 11,63% pada bulan Agustus 2023. Tingginya angka *turnover* di kalangan tenaga honorer disebabkan oleh faktor seperti gaji yang rendah, status pekerjaan yang tidak stabil, dan beban kerja yang tinggi. Namun, pada paruh pertama tahun 2024, Puskesmas Tanjung Unggat berhasil meningkatkan retensi tenaga medis dengan menerima 26 tenaga kesehatan baru dan hanya kehilangan 2 tenaga kesehatan,

mencerminkan upaya perbaikan dalam kebijakan dan kondisi kerja.

Tingginya tingkat *Turnover Intention* (TOI) di Puskesmas Tanjung Unggat memerlukan perhatian khusus dari manajemen untuk menganalisis penyebab yang mendasarinya. Kondisi kerja yang tidak stabil dan kurang produktif dapat berdampak negatif pada kepuasan dan kesejahteraan tenaga kesehatan (nakes), yang pada gilirannya dapat mengganggu kontinuitas serta kualitas layanan kesehatan. Peningkatan kepuasan nakes sangat penting untuk memastikan ketersediaan tenaga medis yang konsisten dan memperkuat reputasi Puskesmas sebagai penyedia layanan kesehatan yang dapat diandalkan.

Melalui wawancara dengan lima responden, termasuk dokter, bidan, perawat, tenaga farmasi, dan teknisi laboratorium, ditemukan bahwa kurangnya fasilitas, dukungan manajerial, dan kesempatan untuk pengembangan karier menjadi masalah utama. Mayoritas responden merasa tidak puas dengan ketersediaan fasilitas medis, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya pelatihan yang memadai. Ketidakpuasan ini berkontribusi pada tingginya niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan, dengan 40% responden mengindikasikan ketidakpuasan terhadap fasilitas dan 20% menyatakan

beban kerja yang berlebihan sebagai faktor pendorong.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap TOI. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk berpindah, sementara dukungan organisasi yang baik dapat mengurangi TOI. Dengan demikian, manajemen Puskesmas Tanjung Unggat perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki kondisi kerja, termasuk meningkatkan ketersediaan fasilitas, dukungan manajerial, dan kesempatan pelatihan bagi tenaga kesehatan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat TOI.

Kepuasan kerja tenaga kesehatan (nakes) di Puskesmas Tanjung Unggat menjadi isu penting yang dapat memengaruhi niat mereka untuk berpindah pekerjaan. Berdasarkan data survei, 60% nakes merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, sementara 56,67% merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalani. Selain itu, 60% nakes merasa dukungan promosi tidak diberikan secara adil, dan 63,33% mengeluhkan kurangnya kejelasan arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugas. Fenomena ini

mencerminkan rendahnya solidaritas di antara rekan kerja, di mana 70% nakes merasa rekan mereka tidak selalu membantu saat mengalami kesulitan.

Ketidakpuasan kerja yang tinggi di kalangan nakes dapat berimplikasi pada penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Ketidakpuasan terhadap gaji dan ketidakadilan dalam peluang promosi juga dapat mendorong nakes untuk mencari pekerjaan baru yang menawarkan kompensasi lebih baik dan kejelasan dalam karier. Komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan serta dinamika hubungan antar nakes menjadi faktor-faktor yang memperburuk kondisi ini. Masalah-masalah ini perlu ditangani untuk meningkatkan kepuasan kerja nakes dan menjaga kualitas pelayanan di Puskesmas.

Turnover Intention di kalangan pegawai, khususnya tenaga kesehatan, menjadi perhatian utama dalam konteks organisasi kesehatan, seperti Puskesmas Tanjung Unggat. Salah satu faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah kerja adalah persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support - POS*). Menurut Robbins & Judge (2017), POS didefinisikan sebagai keyakinan pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan

kesejahteraan mereka. Pegawai yang merasa didukung cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sementara yang merasa kurang didukung berpotensi meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi.

Pramono & Winarti (2020) menjelaskan bahwa persepsi positif terhadap penghargaan dan dukungan dari organisasi dapat memperkuat rasa memiliki pegawai dan menurunkan keinginan untuk berpindah. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat menciptakan ikatan emosional yang lemah, yang pada gilirannya meningkatkan turnover intention (Kim & Kao, 2014). Di Puskesmas Tanjung Unggat, masalah persepsi dukungan organisasi ditemukan, terutama terkait penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan kompetensi, fleksibilitas waktu kerja, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.

Hasil survei awal menunjukkan bahwa 60% pegawai merasa tidak dihargai atas kinerja baik, 56.67% tidak mendapatkan kesempatan pengembangan, dan 70% merasa kurang fleksibilitas waktu dalam bekerja. Selain itu, 56.67% pegawai mengungkapkan bahwa organisasi tidak peduli terhadap kebutuhan mereka. Kesenjangan ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan yang dapat memicu *Turnover Intention*.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* di kalangan tenaga kesehatan di Puskesmas Tanjung Unggat. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya, yang cenderung berfokus pada rumah sakit atau organisasi lain, dan memberikan rekomendasi strategis untuk mengurangi *Turnover Intention* demi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Judul penelitian ini dirumuskan sebagai “Anteseden *Turnover Intention* pada Puskesmas Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, sesuai dengan prinsip positivisme yang menekankan pengambilan sampel untuk mengkaji fenomena tertentu. Metode deskriptif bertujuan menjelaskan fenomena secara rinci, sedangkan metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang mencakup profil dan dokumen organisasi yang relevan.

Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka, serta studi kepustakaan yang merujuk pada sumber tertulis seperti jurnal dan peraturan terkait. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Tanjung Unggat sebanyak 75 orang, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga terpilih 67 tenaga kesehatan sebagai responden. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi variabel yang diteliti secara mendalam, serta memberikan wawasan strategis dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui program JASP 0.18.3.0, sebuah perangkat lunak analisis statistik yang bersifat *open-source* dan dirancang untuk kemudahan penggunaan (Mashuri, 2023). Teknik analisis data mencakup beberapa langkah, diawali dengan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat dianggap valid melalui korelasi signifikan, sementara uji reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's alpha*, di mana nilai di atas 0,60 menunjukkan instrumen yang dapat diandalkan (Ghozali, 2018).

Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar analisis, termasuk uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi varians yang tidak konsisten, dan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada korelasi antar variabel independen (Hardani et al., 2020). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang dikumpulkan, sementara pengujian hipotesis dilakukan melalui uji regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention*. Uji hipotesis mencakup uji parsial (uji t) untuk menganalisis pengaruh individual variabel, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel terikat (Abubakar, 2021). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen (Alamsyahbana et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa hasil

yang diperoleh dari suatu pengukuran dapat diinterpretasikan secara akurat dan relevan terhadap konsep yang sedang diuji. Uji validitas penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan dapat dipercaya. Variabel kepuasan kerja (X1), 8 butir pernyataan variabel persepsi dukungan organisasi (X2), dan 8 butir pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) seluruhnya valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu $\text{pearson}'r > 0,2404$ dan $p\text{-value} < 0,05$ ($< 0,001$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau di bawah kondisi pengukuran yang serupa. Ketentuan uji jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60, maka instrumen dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya jika *cronbach's alpha* $<$ 0,60, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Variabel	Uji Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	
Kepuasan Kerja (X1)	0,947	0,60	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,840	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Sumber data diolah dengan JASP0.18.3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947, variabel persepsi dukungan organisasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840, dan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,60, sehingga layak digunakan untuk alat ukur penelitian.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X1, X2, ... Xn). Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan bagaimana variabel independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel

Model	Uji Regresi Linier Berganda				
	Unstandarized	Standard Error	Standardized	t	p
				49,93	
(Intercept)	3,869	0,077		3	<0,001
(Intercept)	0,283	0,124		2,279	0,026
Kepuasan (X1)	-1,002	0,018	-1,001	-55,83	,001
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	-0,067	0,029	-0,041	-2,287	0,026

Sumber: Data diolah dengan JASPO.18.3.0 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas, maka dapat diketahui hasil persamaan regresi yang terbentuk, adapun hasil uji regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Turnover Intention (Y)} = 0,283 - 1,002X_1 - 0,067X_2 + e$$

Di mana:

Y = *Turnover Intention*

a = Koefisien konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien variabel bebas

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Persepsi Dukungan Organisasi

e = *Error*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui beberapa informasi sebagai berikut:

1. *Intercept* 0,283 adalah nilai konstanta atau *intercept*, yang

menunjukkan nilai *Turnover Intention* ketika kedua variabel independen (kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi) bernilai nol. Dalam konteks ini, nilai intercept adalah 0,283.

2. Koefisien X1 yaitu -1,002 adalah koefisien untuk variabel kepuasan kerja (X1). Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan mengurangi *Turnover Intention* sebesar 1,002 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien X2 -0,067 adalah koefisien untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X2). Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam persepsi dukungan organisasi akan mengurangi *Turnover Intention* sebesar 0,067 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk menentukan apakah koefisien dari variabel independen dalam model regresi signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Uji ini mengevaluasi apakah hubungan antara variabel independen dan dependen terjadi secara kebetulan atau memiliki makna

statistik yang kuat. Hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized	Standar Error	Standardized	t	p
Ho	(intercept)	3,869	0,077		49,933	,0001
H1	(Intercept)	0,283	0,124		2,279	0,026
	Kepuasan Kerja X1	-1,002	0,018	-1,001	55,827	<0,001
	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	-0,067	0,029	-0,041	-2,287	0,026

Sumber : Data diolah dengan JASP 0.18.3.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data di tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (-55,827 > -1,99714) dengan prob. Sig < 0,05 (<0,001 < 0,05). Hal ini berarti secara parsial, kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian, H_a diterima dan H₀ ditolak yang berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada nakes Puskesmas Tanjung Unggat adalah signifikan.

Sedangkan, variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t hitung > t tabel (-2,287 > -1,99714) dengan prob. Sig < 0,05 (0,026 < 0,05). Hal ini berarti secara parsial, persepsi dukungan organisasi (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian, H_a diterima dan H₀ ditolak yang berarti

pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *Turnover Intention* pada nakes Puskesmas Tanjung Unggat adalah signifikan.

5. Uji Simultan

Uji simultan atau uji F dalam penelitian adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan model regresi. Uji ini membantu peneliti menentukan apakah variabel independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berikut adalah hasil pengujian uji F yang diperoleh dari penelitian ini:

Tabel
Uji Simultan (UJI F)

ANOVA						
Model		Sumf Of Squares	df	Mean Square	F	P
H1	Regression	26,037	2	S	1643,01	<0,001
	Residual	0,507	64	0,008		
	Total	26,544	66			

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 di atas, maka diperoleh $F_{tabel} = f(k ; n - k - 1) = (2 ; 67 - 2 - 1) = (2 ; 64) = 3,14$, sehingga terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1643,099 > 3,14$) dengan prob. $Sig < 0,05$ ($<0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan

untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat persentase pengaruh variabel kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary- Turnover Intention (Y)				
Mode	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
H_0	0,000	0,000	0,000	0,634
H_1	0,990	0,981	0,980	0,089

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) dari penelitian ini dilihat dari nilai *Adjusted R-Square* yaitu sebesar 0,980 yang berarti 98%. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi sebesar 98% oleh kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi, serta sisanya sebesar 2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini. Dengan demikian, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 98% menunjukkan nilai yang hampir mendekati 100%, sehingga model persamaan regresi linear yang sudah diestimasi adalah model yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai anteseden *Turnover Intention* pada Puskesmas Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-55,827 > -1,99714$) dengan prob. Sig $< 0,05$ ($< 0,001 < 0,05$). Hal ini berarti secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, H_a diterima H_0 ditolak yang berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat adalah signifikan. Nilai t_{hitung} negatif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan mengurangi niat berpindah kerja tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat.
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel persepsi dukungan organisasi, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,287 > -1,99714$) dengan prob. Sig $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$). Hal ini berarti secara parsial, persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, H_a diterima H_0 ditolak yang berarti pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat adalah signifikan. Nilai t_{hitung} negatif yang artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan mengurangi niat berpindah kerja tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat.
3. Kepuasan kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung $> F$ tabel ($1643,099 > 3,14$) dengan prob. Sig $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, jika kepuasan kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) secara simultan saling berpengaruh, maka *Turnover Intention* (Y) pada tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Unggat cenderung akan berkurang.
4. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,980 yang berarti bahwa *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi

oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar 98%, dan sisanya 2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk mengendalikan atau bahkan mengurangi tingkat *Turnover Intention* melalui peningkatan kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada Puskesmas Tanjung Unggat sebagai berikut:

1. Bagi organisasi, yaitu fokus pada meningkatkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi di antara tenaga kesehatan melalui pelatihan dan *workshop*, serta menciptakan budaya perusahaan yang mendukung komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kerjasama. Fleksibilitas waktu kerja dengan implementasi pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, seperti sistem shift yang dapat dipilih oleh staf, serta pengumpulan umpan balik rutin untuk menyesuaikan kebijakan fleksibilitas waktu kerja. Kemudian, peningkatan keterlibatan staf dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung melalui penghargaan berkala, program pengembangan karier, dan komunikasi

yang efektif untuk meningkatkan komitmen tenaga kesehatan terhadap tugas mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya, yaitu mengenai *Turnover Intention* di Puskesmas, disarankan untuk menggunakan pendekatan metodologi yang beragam, termasuk wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus, guna memperoleh wawasan yang lebih luas. Segmentasi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, lama bekerja, dan lokasi Puskesmas dapat membantu mengidentifikasi pola *Turnover Intention* di berbagai kelompok. Pengukuran faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi lokal dan kesempatan kerja sekitar Puskesmas juga penting. Selain itu, dapat menambah variabel lain dengan mengevaluasi beban kerja dan tingkat stres staf, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Dengan integrasi saran-saran ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *Turnover Intention* di Puskesmas dan menawarkan rekomendasi yang efektif untuk mengurangi niat pegawai meninggalkan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*. SUKA Press UIN Sunan Kalijaga.
- Alamsyahbana, M. I., Gizta, A. D., Novrina, P. D., Sarazwati, R. Y., Fauzar, S., Meifari, V., Indriaty, N., Chandra, R. F., Kusumah, S., Santoso, N. K., Fauzi, F., Nasution, U. O., Saputra, N. C., Shindy, G. T., & Tahir, I. B. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (S. Bahri (ed.); Issue May). CV. Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, H., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Jehan, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Perawat RSIA Hermina. In *STIE Indonesia Banking School*. STIE Indonesia Banking School.
- Kim, H., & Kao, D. (2014). A Meta-analysis of Turnover Intention Predictors Among U.S. Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review*, 47, 214–223. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.09.015>
- Mashuri, A. (2023). *Statistika Parametrik Dasar (Uji Hubungan, Uji Perbedaan, dan Aplikasinya Menggunakan JASP)* (Issue January). Inara Publisher.
- Pramono, G. P., Winarti HS, E., & Harnoto, H. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada UD. Ceria Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(48), 20–37.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Zamora, R., Tanjung, R., Sriwati, S., Mutiara, J., & Febriani, A. R. (2023). job insecurity, job description, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan di pt. indosat ooredoo tbk regional batam. *bening*, 10(2), 176-187.