

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44, 2009) . Rumah sakit bergerak dalam bidang jasa yang dituntut dapat memberikan pelayanan prima agar citra layanan yang diberikan dapat sesuai dengan harapan masyarakat. Pelayanan ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkompeten (Subanegara, 2005).

Pelayanan kesehatan rumah sakit meliputi pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, dan pelayanan rawat darurat yang mencakup pelayanan medik dan pelayanan penunjang medik (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44, 2009) . Pelayanan bermutu antara pasien dan pemberi pelayanan (provider) disadari sering terjadi perbedaan persepsi. Pasien mengartikan pelayanan yang bermutu dan efektif jika pelayanannya nyaman, menyenangkan, petugasnya ramah yang mana secara keseluruhan memberikan kesan kepuasan terhadap pasien. Sedangkan provider mengartikan pelayanan yang bermutu dan efisien jika pelayanan sesuai dengan standar pemerintah. Adanya perbedaan persepsi tersebut sering menyebabkan keluhan terhadap pelayanan (Azwar, 2010).

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan salah satu sumber daya penting yang dimiliki oleh organisasi, karena sumber daya ini merupakan motor penggerak untuk semua sumber daya yang lainnya. Dalam mencapai tujuan organisasi, peranan manusia sangatlah penting. Menggerakkan manusia untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka haruslah dipahami mengenai beberapa faktor pendorong atau motivasi manusia yang bekerja pada organisasi (Sutrisno, 2009).

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat menurut (Undang-Undang RI No. 38, 2014). Perawat mempunyai posisi penting dalam memfasilitasi pembentukan pengetahuan dan keterampilan ini. Perawat yang menganut paham konstruktivisme akan melihat klien sebagai mitra yang aktif dalam menambah pengetahuannya. Sistem edukasi kesehatan di rumah sakit bergeser dari edukasi yang sifatnya tradisional yaitu materi yang disajikan berdasarkan perspektif tenaga kesehatan menjadi edukasi yang berorientasi pada kebutuhan klien. Oleh karena itu dibutuhkan pendekatan yang bersifat individual, karena setiap klien mempunyai pengetahuan dasar dan kebutuhan yang berbeda-beda. Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan baru ini diawali dengan interaksi, kemudian membandingkan dengan pengetahuan sebelumnya, mengkritiknya sampai akhirnya terbentuk suatu pengetahuan atau keterampilan baru. Perawat sebagai salah satu tenaga medis merupakan tenaga yang paling dominan dibandingkan dengan tenaga lainnya. Perawat memiliki peran dalam pergerakan pelayanan dan berinteraksi dengan pasien secara langsung serta

memiliki fungsi untuk mendukung pelayanan medik berupa pelayanan keperawatan, pelayanan rontgen, dan pelayanan penunjang lainnya sehingga jam kerja dan tugas perawat lebih banyak dibanding tenaga lain (Subanegara, 2005).

Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional (Nursalam, 2007). Proses manajemen keperawatan sejalan dengan proses keperawatan sebagai satu metode pelaksanaan asuhan keperawatan secara profesional, sehingga diharapkan keduanya dapat saling mendukung. Proses keperawatan sebagaimana manajemen keperawatan terdiri atas pengumpulan data, identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil (Nursalam, 2013). Manajemen keperawatan merupakan suatu bentuk koordinasi dan integrasi sumber-sumber keperawatan dengan menerapkan proses manajemen untuk mencapai tujuan dan obyektifitas asuhan keperawatan (Huber, 2000).

Tingkat keinginan untuk keluar yang tinggi pada perawat dapat berpengaruh pada kesejahteraan perawat yang kemudian berpengaruh pada kualitas pelayanan terhadap pasien (Riani et al., 2019). Permasalahan *turnover* ini membutuhkan cara untuk menanggulangnya, agar permasalahan ini tidak menjadi sebuah lingkaran yang terus bertambah besar. *Turnover* merupakan suatu kejadian dimana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terakhir. *Turnover* seringkali digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Rokhmah dan Riani, 2005). *Intention to leave* adalah mengacu pada niat sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi

(Berry 2008). *Intention to leave* merupakan pendahulu (*precussor*) terkuat dari aktual turnover. Hal ini membuktikan bahwa sebelum karyawan benar-benar meninggalkan organisasi didahului adanya niat untuk meninggalkan perusahaan (*intention to leave*) (Rini Ratna Nafita Sari, Armanu, 2016).

Sebagaimana diketahui, *Intention to leave* karyawan dapat terjadi diantara karyawan yang merasa puas karena tertarik oleh harapan yang sangat positif mengenai pekerjaan di luar atau yang memutuskan untuk mengikuti nilai yang tak ada kaitannya dengan pekerjaan. Apabila seorang ingin meninggalkan pekerjaan yang tidak disenangi (tetapi terkendala oleh beberapa sebab, misalnya: kurangnya pekerjaan yang menarik, karier pasangan hidup) maka bentuk *intention to leave* dan pengunduran diri dapat berupa kemangkiran dan kelesuan.

Salah satu berbagai faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *intention to leave* adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (Zainal *et al*, 2014). Karakteristik individu merupakan faktor penting terjadinya hubungan dalam sebuah organisasi. Adanya hubungan yang baik antara semua lapisan di organisasi tersebut akan mempermudah perawat untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Juliandiny *et al*, 2016). Karena kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Senen & Solihat, 2008).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *intention to leave* adalah iklim organisasi, menurut Reichers dan Scheneider (1990) dalam Vardi (2001)

iklim organisasi adalah suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim organisasi sering memunculkan keinginan untuk pindah (*intention to leave*) ke instansi lain yang lebih menguntungkan atau bisa dikatakan lebih basah karena beban kerja tinggi yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk pindah.

Di Rumah Sakit Islam Surabaya – A Yani memiliki angka *turnover* perawat mengalami peningkatan setiap periode. Sebagian besar perawat yang meninggalkan organisasi karena alasan APS (Atas Permintaan Sendiri) juga meningkat dari tahun ke tahun. Alasan APS dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada rumah sakit yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja APS yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Tingkat *turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah keluarnya perawat dengan alasan APS (Atas Permintaan Sendiri). Berikut adalah beberapa data karyawan RSI Surabaya – A Yani :

Tabel 1. 1 Data Turnover (Keluar) Perawat RSI - A. Yani Tahun 2017 - 2019

No	Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Keluar	Persentase
1.	2017	133	7	5%
2.	2018	193	18	9%
3.	2019	197	19	10%
Rata-Rata				8%

Sumber : Seksi SDM dan Pengembangan Karir RSI Surabaya

Berdasarkan Tabel 1.1 Data *Turnover* (Keluar) Perawat bahwa jumlah perawat yang keluar mengalami peningkatan. Di rumah sakit ini tenaga yang dominan adalah perawat karena inti bisnis (*core bisnis*) rumah sakit yaitu

pelayanan. Jika *turnover* perawat meningkat setiap periode maka hal ini dapat merugikan suatu organisasi seperti, kinerja kurang maksimal, berkurangnya motivasi, biaya lebih tinggi, biaya pendidikan / pelatihan lebih banyak lagi dikeluarkan.

Tabel 1. 2 Data Alasan Perawat (Keluar) Rumah Sakit RSI Surabaya – A. Yani Tahun 2017 – 2019

No.	Alasan Perawat Keluar	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Total	
		N	%	N	%	N	%	n	%
1.	Keluar APS	4	12%	13	38%	17	50%	34	77%
2.	Kontrak Habis	1	20%	3	60%	1	20%	5	11%
3.	Pensiun Murni	1	50%	0	0%	1	50%	2	5%
4.	Pensiun Dini	0	0%	2	100%	0	0%	2	5%
5.	Meninggal	1	100%	0	0%	0	0%	1	2%
TOTAL								44	100%

Sumber : Seksi SDM dan Pengembangan Karir RSI Surabaya

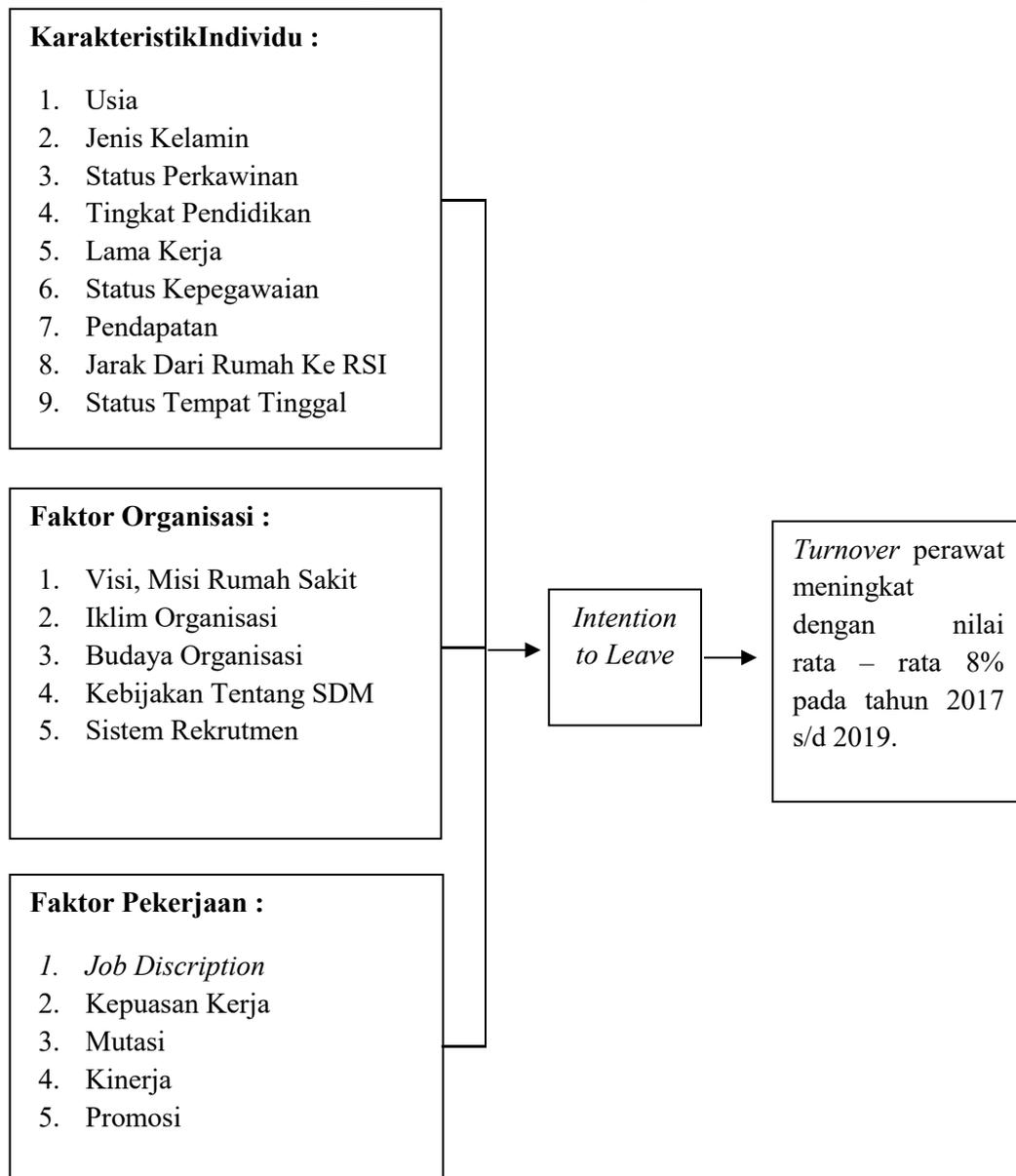
Berdasarkan Tabel 1.2 Data Alasan perawat (Keluar) diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga perawat di RSI Surabaya – A. Yani terbanyak dengan alasan keluar adalah APS (Atas Permintaan Sendiri). Jika dalam sebuah organisasi tingkat alasan keluar APS sangat tinggi dapat mengakibatkan kualitas pelayanan yang ada rumah sakit turun, menambah beban kerja rumah sakit, dan pembiayaan.

Berdasarkan data yang saya peroleh dari RS Islam Surabaya – A. Yani yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perawat di Rumah Sakit selama tahun 2017 – 2019 meningkat. Oleh sebab itu, saya mengambil masalah *turnover* perawat dimana masalah *turnover* itu sendiri akan berdampak cukup besar bagi suatu organisasi atau Rumah Sakit. Dari faktor-faktor diatas kita dapat melihat bahwa *intention to leave* terjadi salah satu faktor tersebut atau bahkan kesemua

faktor tersebut tidak dapat ditemukan karyawan / perawat pada tempat kerjanya sekarang dan hal itulah yang membuat perawat melakukan *intention to leave* ke tempat lain. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui penyebab *turnover* perawat. Dari uraian di atas maka peneliti mengambil judul tentang “Pengaruh *Demographic Characteristics* Dan Iklim Organisasi Terhadap *intention to leave* perawat Di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.2 Kajian/Identifikasi Masalah

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Identifikasi Penyebab Masalah

Sumber : Teori Tett dan Meyer (1993) dalam Rodly (2012), Mobley (1986), dan Stringer (2002) dalam Wirawan (2007)

Dari kajian masalah tersebut dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu

1. Umur

Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*nya (Mobley,1986). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar.

Gilmer (1966) juga berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang cenderung tinggi terjadi pada karyawan berusia muda yang disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan mereka yang sebelumnya (Mobley,1986).

2. Jenis kelamin

Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki cenderung untuk merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut disebabkan oleh tuntutan yang begitu besar dari pihak keluarga karyawan yang bersangkutan.

3. Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih sedikit atau rendah tingkat absensi dan lebih rendah kemungkinan untuk berganti pekerjaan dari pada yang statusnya belum menikah. Perkawinan akan membuat tanggung jawab seseorang meningkat, karyawan yang sudah menikah memiliki kebutuhan hidup dan harus dipenuhi untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Demikian pula sebaliknya, karyawan terutama wanita yang belum menikah juga memiliki kemungkinan keluar lebih tinggi karena alasan perkawinan (mengikuti suami bertugas). Di RS Islam Surabaya – A. Yani, sebagian karyawannya adalah wanita yang masih lajang (belum menikah) sehingga hal ini juga ikut berperan terhadap tingginya *turnover*.

4. Tingkat Pendidikan

Mowday, et al. (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini, dicoba untuk menghubungkan antara pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi. Di RS Islam Surabaya – A. Yani, karyawan yang mempunyai pendidikan rendah cenderung

bertahan sedangkan karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung mempunyai keinginan untuk keluar dan terjadinya *turnover*.

5. Masa Kerja

Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan lebih puas dengan pekerjaannya, karena karyawan lebih mengenal dan mengetahui pekerjaannya dan sudah nyaman dengan lingkungan kerjanya.

6. Status Kepegawaian

Status kepegawaian seorang karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut karena status yang dimilikinya. Karyawan dengan status kepegawaian sebagai karyawan tetap akan merasa lebih puas daripada karyawan dengan status kepegawaian sebagai karyawan kontrak.

7. Pendapatan

Hasil kerja (usaha atau sebagainya) dan uang yang diterima oleh karyawan atau perorangan, perusahaan dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos dan laba.

8. Jarak Dari Rumah Ke Rumah Sakit

Di Rumah Sakit Islam Surabaya – A.Yani sebagian besar karyawan berasal dari berbagai kota dan daerah. Sebagian besar karyawan rumah sakit bertempat tinggal diluar kota Surabaya yang jaraknya cukup jauh dari rumah sakit. Hal ini menjadi penyebab karyawan berfikir untuk pindah ke tempat kerja baru.

9. Status Tempat Tinggal

Karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya – A.Yani terdiri dari berbagai macam. Status tempat tinggal tidak bisa dilihat dengan kasat mata, kita hanya bisa melihat dari latar belakang seseorang tersebut.

b. Faktor Organisasi

1. Visi Misi Rumah Sakit

Setiap rumah sakit memiliki visi misi untuk dapat menjalankan tujuan rumah sakit. Visi misi rumah sakit berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Iklim organisasi

Suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan. Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional.

3. Budaya organisasi

Robbins (1998) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan

itu. Budaya yang kuat akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

4. Kebijakan tentang sdm

Sesuai dengan kebijakan di RSI Surabaya – A Yani tentang kebijakan SDM (sumber daya manusia). Karyawan akan di training selama 1 tahun, setelah itu karyawan akan di kontrak dengan masa kerja 2 tahun. Jika dari karyawan kontrak sudah mendapatkan evaluasi / penilaian yang baik dan sesuai dengan standar rumah sakit, maka karyawan bisa melanjutkan dari karyawan kontrak ke karyawan tetap.

5. Sistem rekrutmen

Di berbagai perusahaan atau instansi di awal perekrutan dijelaskan terlebih dahulu sistem pekerjaannya supaya karyawan juga mengerti bagaimana sistem tersebut dijalankan. Seperti sistem pengajian atau remunerasi. Di dalam RS Islam Surabaya – A. Yani sistem rekrutmen ada 3 kali dalam 1 tahun atau triwulan, sistem rekrutmen itu dari unit dan unit tersebut akan memberitahukan kepada SDM untuk menambah karyawan barunya.

c. Faktor Pekerjaan

1. *Job description*

Catatan sistematis rumah sakit tentang tugas dan tanggungjawab suatu jabatan tertentu. Penyusunan uraian jabatan ini sangatlah penting, terutama untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas – batas tanggungjawab dan wewenang masing – masing jabatan.

2. Kepuasan kerja

Hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja di RS Islam Surabaya – A. Yani yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Situasi kerja tertentu memengaruhi kepuasan kerja melibatkan banyak faktor lain, seperti perbandingan pekerjaan baik atau buruk, perbandingan dengan kolega, seberapa kompeten seseorang, dan pengalaman kerja sebelumnya yang dimiliki oleh seorang pekerja.

3. Mutasi

Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani melaksanakan prinsip “ The Right Man In The Right Place “atau” orang yang tepat pada tempat yang tepat “ dengan demikian mutasi yang dijalankan oleh rumah sakit agar pekerjaannya dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.” Dengan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Sastrohadiwiryo, 2002).

4. Kinerja

Keadaan rumah sakit yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005). Di Rumah Sakit RSI Surabaya – A. Yani tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

5. Promosi

Salah satu unsur dalam bauran pemasaran Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani yang didayagunakan untuk memberitahukan, membujuk, dan mengingatkan tentang produk rumah sakit. Di RSI Surabaya – A. Yani melakukan promosi seperti pkrs, senam lansia, suara muslim untuk memperkuat promosi pemasaran dan mengkomunikasikan keunggulan produk kepada masyarakat masyarakat yang awam agar lebih mengetahui tentang pelayanan di RSI Surabaya – A. Yani.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani dengan subjek penelitian perawat dan mempertimbangkan waktu, kondisi Rumah Sakit, pertimbangan terhadap kemampuan peneliti, serta hanya berfokus pada Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap *Intention To Leave* Perawat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana karakteristik individu perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani ?

2. Bagaimana iklim organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani ?
3. Bagaimana *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani ?
4. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani ?
5. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya - A. Yani ?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik Individu perawat di RS Islam Surabaya – A. Yani.
2. Mengidentifikasi iklim organisasi perawat di RS Islam Surabaya – A. Yani.
3. Mengidentifikasi *intention to leave* perawat di RS Islam Surabaya – A. Yani.
4. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap *Intention to leave* perawat di RS Islam Surabaya – A. Yani.
5. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Intention to leave* perawat di RS Islam Surabaya – A. Yani.

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir, skripsi sebagaimana memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. Peneliti ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

1. Mengetahui pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat, serta memberi saran bagi Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani untuk mengendalikan *intention to leave* dan dapat meningkatkan kinerja perawat.
2. Sebagai salah satu sumber informasi dalam memberikan usulan yang berguna untuk kebaikan RS Islam Surabaya – A. Yani.

1.6.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, *hardskill*, dan *softskill* mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.