

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Rumah Sakit

2.1.1. Definisi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah sakit adalah bagian dari integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

2.1.2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit mempunyai tugas dan fungsi. Rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Adapun fungsi dari rumah sakit yaitu :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;

- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.1.3. Jenis dan Klasifikasi

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit umum paling sedikit terdiri atas pelayanan medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang medik dan pelayanan penunjang nonmedik. Klasifikasi rumah sakit umum dapat dibagi menjadi :

- a. Rumah sakit umum kelas A memiliki kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspecialis yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5 (lima) penunjang medik spesialis, 12 (dua belas) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 13 (tiga belas) subspecialis.

- b. Rumah sakit umum kelas B memiliki kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspecialis yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) penunjang medik spesialis, 8 (delapan) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 2 (dua) subspecialis dasar dan akan meningkatkan fasilitas dan kemampuan pelayanan mediknya, penambahan pelayanan paling banyak 2 (dua) spesialis lain selain spesialis dasar, 1 (satu) penunjang medik spesialis, 2 (dua) pelayanan medik subspecialis dasar, dan 1 (satu) subspecialis lain selain subspecialis dasar.
- c. Rumah sakit umum kelas C memiliki kemampuan pelayanan medik spesialis yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) penunjang medik spesialis dan akan meningkatkan fasilitas dan kemampuan pelayanan mediknya, penambahan pelayanan paling banyak 3 (tiga) pelayanan medik spesialis lain selain spesialis dasar, dan 1 (satu) penunjang medik spesialis.
- d. Rumah Sakit umum kelas D terdiri dari rumah sakit umum kelas D dan rumah sakit umum kelas D pratama. Rumah sakit umum kelas D memiliki kemampuan pelayanan medik spesialis yang mempunyai fasilitas dan kemampuan

pelayanan medik paling sedikit 2 (dua) spesialis dasar dan akan meningkatkan fasilitas dan kemampuan pelayanan mediknya, penambahan pelayanan paling banyak 1 (satu) pelayanan medik spesialis dasar dan 1 (satu) penunjang medik spesialis.

Sedangkan rumah sakit khusus adalah pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Rumah Sakit khusus dapat menyelenggarakan pelayanan lain di luar kekhususannya. Rumah sakit khusus paling sedikit terdiri atas pelayanan medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang medik dan pelayanan penunjang nonmedik. Klasifikasi rumah sakit khusus dapat dibagi menjadi :

- a. Rumah Sakit khusus kelas A merupakan Rumah Sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspecialis sesuai kekhususannya, serta pelayanan medik spesialis dasar dan spesialis lain yang menunjang kekhususannya secara lengkap.
- b. Rumah Sakit khusus kelas B merupakan Rumah Sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspecialis sesuai kekhususannya, serta pelayanan medik spesialis dasar dan spesialis lain yang menunjang kekhususannya yang terbatas.

- c. Rumah Sakit khusus kelas C merupakan Rumah Sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspecialis sesuai kekhususannya, serta pelayanan medik spesialis dasar dan spesialis lain yang menunjang kekhususannya yang minimal. Rumah sakit khusus kelas C hanya untuk rumah sakit khusus ibu dan anak.

2.2. Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan ke dalam :

- a. Tenaga Medis;
- b. Tenaga Psikologi Klinis;
- c. Tenaga Keperawatan;
- d. Tenaga Kebidanan;
- e. Tenaga Kefarmasian;
- f. Tenaga Kesehatan Masyarakat;
- g. Tenaga Kesehatan Lingkungan;
- h. Tenaga Gizi;
- i. Tenaga Keterampilan Fisik;
- j. Tenaga Keteknisian Medis;
- k. Tenaga Teknik Biomedika;
- l. Tenaga Kesehatan Tradisional; Dan

m. Tenaga Kesehatan Lainnya

Jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keperawatan terdiri atas berbagai jenis perawat. Rumah sakit juga harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan. (Undang-Undang Republik Indonesia No. 44, 2009)

2.3. Keperawatan

Menurut Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat

Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik Keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh Perawat dalam bentuk Asuhan Keperawatan. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi Perawat dengan Klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya. Perawat bertugas sebagai :

- a. Pemberi Asuhan Keperawatan;
- b. Penyuluh dan konselor bagi Klien;

- c. Pengelola Pelayanan Keperawatan;
- d. Peneliti Keperawatan;
- e. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau
- f. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Tugas tersebut dapat dilaksanakan secara bersama ataupun sendiri-sendiri dan pelaksanaan tugas perawat harus dilaksanakan secara bertanggung jawab dan akuntabel.

Menurut Effendi (1997), perawat adalah orang-orang yang telah menyelesaikan pendidikan ilmu keperawatan dan memiliki otonomi untuk memberikan pelayanan keperawatan. Tugas utama seorang perawat adalah:

- a. Melaksanakan praktek keperawatan dalam cakupan umum, termasuk di dalamnya meningkatkan derajat kesehatan, mencatat keadaan sakit dan merawat orang sakit, baik fisik maupun mental, ataupun cacat.
- b. Mengajarkan cara merawat kesehatan.
- c. Berpartisipasi secara penuh sebagai anggota tim kesehatan.
- d. Terlibat dalam penelitian.

Perawat merupakan salah satu unsur pendukung dalam pengelolaan sebuah rumah sakit agar supaya berfungsi secara efektif dan efisien dalam rangka memberikan pelayanan kepada pasien. Untuk itu diperlukan perawat dengan motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja sangat berkaitan dengan kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap situasi dalam lingkungan kerjanya termasuk komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi. Apabila hal ini tidak terjadi maka akan menjadi kendala dalam

mewujudkan kepuasan kerja sehingga terjadi *turnover* (Fina, 2010)

2.4. Turnover

Menurut Mobley (1986) dalam Jewell & Siegall (1998) pindah kerja (*turnover*) adalah fungsi dari gaya tarik positif pekerjaan alternatif dan bukannya pelarian penghindaran atau penarikan diri dari pekerjaan sekarang dan tidak memuaskan dan penuh stress. Klasifikasi pindah kerja antara lain pindah kerja sukarela yang didasarkan atas kemauan sendiri dengan alasan kompensasi, kenyamanan kerja, masalah kepemimpinan dan organisasi tidak sukarela, yaitu pindah atas intervensi organisasi misalnya pemecatan, habis masa kontrak kerja, pensiun serta masalah medis atau kematian.

Menurut Robbins (2001) dibedakan menjadi dua tipe yaitu *turnover* yang sukarela atau yang diprakarsai oleh karyawan (*voluntary turnover*), dan tipe *turnover* yang terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi, (*involuntary turnover*) ditambah dengan kematian dan pengunduran diri atas desakan.

Mobley, (2011) menyatakan bahwa masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan.

2.5. Turnover Intention

2.5.1. Definisi Turnover Intention

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Sedangkan Mobley, (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan.

Harnoto (2002) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari

keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersediannya alternatif pekerjaan lain. Sementara menurut Mobley, (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

2.5.2. Jenis *Turnover Intention*

Menurut Forguson dan Forgason (1986) dalam Gillies (1994) ada dua jenis *turnover*, yaitu:

- a. *Turnover volunter*, yaitu keluar dari pekerjaan secara sukarela (*volunter*). Hal ini terjadi disebabkan karena inisiatif karyawan untuk berpindah dari posisi kepegawaian dan biasanya disebabkan karena masalah-masalah pribadi seperti status pernikahan, melahirkan dan pindah kerja atau pindah kota
- b. *Turnover involunter*, yaitu pindah kerja dari pekerjaan sekarang dengan alasan diluar keinginan karyawan, misalnya pemecatan, pensiun, meninggal dunia atau perpindahan pasangan hidup.

2.5.3. Identifikasi Penyebab *Turnover Intention*

Gillies (1994) mengungkapkan bahwa penyebab *turnover* perawat antara lain, yaitu :

- a. Ketidaksesuaian antara tujuan utama rumah sakit dengan perawat. Tujuan utama rumah sakit dan pengelola adalah kemampuan untuk membayar hutang fiskal atau berkaitan dengan keuntungan secara finansial sedangkan tujuan perawat adalah memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien atau dalam beberapa kasus tujuan perawat pengembangan karir. Tingginya kepuasan perawat terhadap pekerjaannya mendorong perencanaan karir masa depan mereka (Anderson et al., 1991) dalam (Gillies, 1994).
- b. Kurangnya otonomi serta penghargaan dan pengakuan status perawat. Mayoritas perawat di rumah sakit adalah perempuan, beberapa perawat tersebut mengeluh bahwa terdapat diskriminasi sex terhadap tanggung jawab perawat dan kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap perawat dibanding sumber daya kesehatan dan tenaga kesehatan lain.
- c. Peran perawat yang ambigu. Peran tersebut mencegah optimalisasi kinerja karyawan dan menurunkan prestasi kerja karyawan, penghargaan, pengakuan dan aktualisasi diri.
- d. Ketidaksesuaian antara jadwal kerja yang diharapkan perawat dengan jadwal yang diterima perawat. Sebuah penelitian tentang

staf perawat rumah saki (Choi et al., 1989 dalam (Gillies, 1994). mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian antara jadwal kerja yang diharapkan perawat dengan yang diterima perawat merupakan prediktor yang signifikan terhadap niat perawat untuk meninggalkan rumah sakit.

- e. Sanksi negatif untuk perawat yang berperilaku asertif.
- f. Kesalahpahaman antara perawat tua yang tidak profesional dengan perawat muda yang profesional.

2.5.4. Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

- a. Absensi yang meningkat. Karyawan yang ingin berhenti bekerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggungjawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- b. Mulai malas bekerja. Karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain, akan malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.

- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang ingin pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan/kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.5.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor - faktor berikut ini disebutkan oleh Pasewark dan Strawser (1996) dalam Toly (2001) sebagai determinan dari *turnover intention*:

- a. Komitmen organisasi. Karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Kepuasan kerja adalah orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Yang membedakan dengan komitmen organisasi adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu.

- c. Kepercayaan organisasi adalah gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.

Mobley, (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

Faktor-faktor keorganisasian :

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat

penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

4. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Faktor-faktor individual, meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
3. Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
4. Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
5. Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
6. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
7. Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.

8. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
9. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
10. Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
11. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di rasapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
12. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang

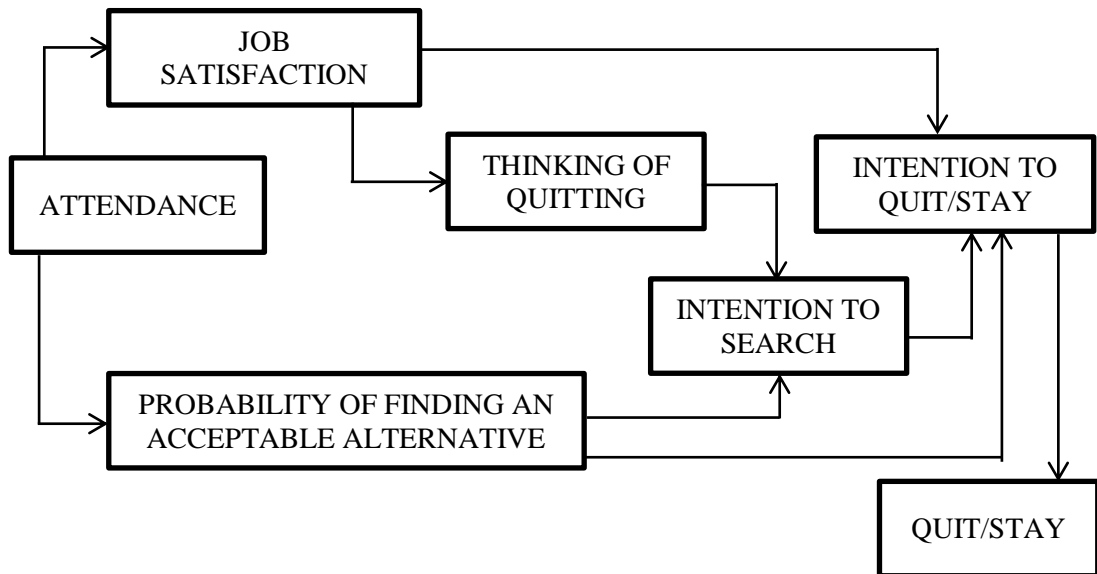
diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Porter dan Steers (1973) dalam Mobley (1986) menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover intention*.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dibagi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan tersedianya pekerjaan lain dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek individu meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk keluar. Faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi

Berikut ini merupakan alur proses keputusan meninggalkan

pekerjaan oleh karyawan:



Gambar 2. 1 Langkah-Langkah dalam Proses Keputusan Meninggalkan Pekerjaan

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, Hollingsworth (1978) dalam Munandar (2001). yang dapat dilihat pada gambar, menunjukkan bahwa setelah karyawan menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini ditemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.

2.5.6. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Mobley, (2011) mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

2.5.7. Dampak *Turnover*

Tingginya tingkat *turnover* perawat ini dirasakan sangat merugikan organisasi kesehatan, dimana dampaknya kerugian finansial juga menimbulkan penurunan dari moral, kegagalan dalam kerja tim dan

hilangnya potensi manajerial. Pengaruh *turnover* terhadap sebuah organisasi bisa berdampak positif maupun negatif, dampak negatif akan timbul apabila sebuah organisasi kehilangan 20% dari orang-orang yang memiliki penampilan tinggi, karena berdasarkan pada studi yang ada dikatakan bahwa karyawan yang memiliki penampilan tinggi memiliki kontribusi rata-rata 10 kali lebih banyak dari karyawan umumnya. Kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus sudah menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia (Wyatt, 2008). Kerugian finansial sebagai akibat dari *turnover* perawat ini sangat signifikan, karena biaya untuk karyawan itu adalah 60% dari biaya keseluruhan rumah sakit, dan 60% karyawan itu adalah perawat (Lehman dan Friesen, 1997, dalam (Gillies, 1994).

Selain dampak terhadap finansial *turnover* perawat juga memberikan dampak lain yaitu menurunkan moral dari karyawan. Hal ini disebabkan karena timbulnya gap antara kepergian dari perawat lama dan kedatangan perawat yang baru. Dimana hal ini dirasakan sebagai tambahan beban kerja bagi perawat yang ditinggalkan dan terjadinya kemunduruan pelayanan terhadap pasien. Dengan tingginya tingkat *turnover* di sebuah unit, akan membuat secara perlahan-lahan hilangnya antusiasme dari perawat dalam menjalankan tugasnya dan kehilangan tenaga untuk bersosialisasi dengan sesama perawat. Kerja tim menjadi tidak efektif disebabkan seringnya pergantian perawat-perawat baru. Perpindahan perawat ini akan mempengaruhi efektivitas dan produktivitas dari upaya pelayanan kesehatan

terhadap pasien. (Siregar, 2015)

2.5.8. Upaya Pengendalian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan masalah klasik yang dialami oleh setiap perusahaan. Tidak sedikit dampak yang ditimbulkan dari adanya *turnover intention* perawat. Berikut ini adalah sejumlah hal yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi dalam memerangi masalah tingginya tingkat keinginan keluarnya perawat menurut Lingrensing (1997) dikutip oleh Frizal (2006) yaitu:

- a. Mengevaluasi kembali praktek perekrutan dan seleksi perawat.
- b. Pengembangan rencana pensiun atau pembagian keuntungan.
- c. Memastikan bahwa perusahaan telah membuat kesempatan-kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti secara baik.
- d. Membuka saluran komunikasi bagi manajemen.
- e. Meningkatkan penggunaan insentif non-finansial.
- f. Melakukan interview bagi perawat yang akan pindah kerja dan meninggalkan perusahaan.
- g. Menanyakan pada perawat tentang apa yang mereka suka atau tidak suka dari hal-hal yang dipraktekkan di perusahaan.
- h. Melakukan penilaian kerja secara teratur.

Menurut Gillies (1994) ada beberapa langkah pengendalian yang dilakukan untuk mengurangi *turnover*, yaitu:

- a. Membuat uraian yang jelas yang dapat mendeskripsikan aspek positif dan negatif dari pekerjaan dan posisi perawat

- b. Kunjungan ke setiap unit di rumah sakit sebelum bekerja dan memberikan kesempatan
- b. Untuk berbicara dengan staf/penanggungjawab unit tersebut
- c. Adanya orientasi pada setiap perawat dengan menyediakan informasi dan latihan atau praktek untuk meningkatkan kepercayaan diri
- d. Adanya kesesuaian antara sekolah dan kerja dengan memberikan praktek klinis untuk menggambarkan kondisi kerja
- e. Memberikan program pengurangan stress dengan kegiatan rekreasi dan olahraga
- f. Usaha pembentukan tim dengan melibatkan perawat dalam kelompok kerja melalui pengembangan aktivitas kelompok
- g. Adanya kepemimpinan relasional, pemimpin yang memberikan pertimbangan dan pengarahan pada tugas perawat
- h. Melakukan evaluasi kinerja melalui evaluasi penilaian kinerja dari diri sendiri, rekan kerja dan pemimpin
- i. Mencegah teguran dari pasien, dokter dan rekan kerja dengan memberikan pelatihan yang tepat bagi perawat dan bekerja sama dengan komite keperawatan dan medis
- j. Adanya partisipasi dan pimpinan, misalnya dengan pengambilan keputusan klinis untuk tingkat staf keperawatan secara desentralisasi.

2.6. Ringkasan Sumber Kajian Pustaka (*Literature Review*)

Penelitian studi kajian pustaka (*literature review*) dengan judul “Analisis Faktor Penyebab Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit”. Sumber kajian pustaka (*literature review*) diambil dari beberapa hasil jurnal penelitian di rumah sakit Indonesia yang memiliki kesamaan tema dengan peneliti. Ringkasan dari beberapa hasil jurnal yang terpilih yaitu sebagai berikut.

2.6.1. Ringkasan Jurnal 1

Tabel 2. 1 Ringkasan Jurnal 1

Judul Literatur	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atmajaya
Tahun	2013
Penulis	Siti Muliana
Universitas	Universitas Esa Unggul
DOI	-
e-ISSN	00162361
URL	http://ners.fkep.unand.ac.id/index.php/ners/article/view/104/98

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan data *turnover* perawat RS Atma Jaya yang diperoleh adalah dari tahun 2009 sampai tahun 2012. Pada tahun 2009 didapatkan persentasi *turnover* sebesar 17,3%, tahun 2010 sebesar 16,2%, tahun 2011 sebesar 12,8%, dan tahun 2012 sebesar 30,9%. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam waktu empat tahun terakhir perawat yang pindah/keluar cenderung meningkat dan yang paling menonjol adalah peningkatan *turnover* dari tahun 2011 ke tahun 2012. perlu dicari apa penyebab dari masalah tingginya jumlah Oleh karena itu perpindahan perawat (*turnover*) di RS Atma Jaya. Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap keinginan pindah

kerja perawat dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* perawat di rumah sakit. Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit dan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Latar belakang dari jurnal tersebut adalah Rumah Sakit Atma Jaya adalah rumah sakit swasta kelas B pendidikan. Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatannya teridentifikasi masalah sumber daya manusia karena banyaknya perawat yang berhenti kerja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat RS Atma Jaya. Variabel independen yang diteliti adalah kompensasi, pengembangan karir, iklim kerja dan variabel dependen adalah keinginan pindah kerja perawat. Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat. Metode analisa penelitian yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dengan menggunakan 126 sampel yang dipilih secara "*purposive sampling*". Hasil analisis menunjukkan bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan (*sig.* 0,936>0,005). Kompensasi, pengembangan karir dan iklim kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja

Kesimpulannya yaitu bahwa kompensasi, pengembangan karir dan iklim kerja menentukan keinginan pindah kerja perawat rumah sakit Atma Jaya. Semakin baik kompensasi, kesempatan pengembangan berkarir dan

semakin baik iklim kerja akan semakin rendah keinginan pindah kerja. Iklim kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan dua variabel lainnya. Sesuai kesimpulan tersebut, maka disarankan agar manajemen melakukan perbaikan iklim kerja, membuat program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, dan memperbaiki sistem kompensasi.

2.6.2. Ringkasan Jurnal 2

Tabel 2. 2 Ringkasan Jurnal 2

Judul Literatur	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan <i>Turnover Intention</i> perawat di Brawijaya Women and Children Hospital
Tahun	2013
Penulis	Alfiyah
Universitas	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
DOI	-
e-ISSN	-
URL	http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/25923

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan Brawijaya Women and Children Hospital merupakan salah satu rumah sakit swasta yang memiliki data *turnover* cukup tinggi. Dari data yang didapat dari bagian HRD RS Brawijaya, rata-rata *turnover* terbesar ada pada perawat yaitu sebesar 27.3% per tahun. *Turnover* yang terjadi pada perawat di Brawijaya Women and Children Hospital sudah melebihi dari standar optimum dan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Oleh karena itu, tujuan dari jurnal tersebut yaitu menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013. Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit

Latar belakang dari jurnal tersebut adalah *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* merupakan *predictor* bagi terjadinya *turnover*. Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta tahun 2013, yaitu variabel umur, status pernikahan, masa kerja, status kerja dan aspek-aspek kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian sebesar 96 perawat yang masih aktif bekerja di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta tahun 2013 dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan telaah dokumen yang dilakukan selama bulan April-Mei 2013. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat dan bivariat berupa uji *chi square*. Hasil analisa bivariat menunjukkan dari 10 variabel yang diteliti ada 8 variabel yang menyatakan ada hubungan yang signifikan yaitu variabel umur, status pernikahan, masa kerja, status kerja, kepuasan terhadap kompensasi, pekerjaan, pengembangan karir dan rekan kerja dengan nilai p value <0.05 . Pada penelitian ini perawat yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) sebesar 55 orang (57.3%), penulis menyarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar dapat mengurangi *turnover intention* perawat.

Kesimpulannya yaitu tingkat *turnover intention* perawat di RS

Brawijaya cukup tinggi yaitu sebesar 57.3%. Dilihat dari karakteristik perawat, perawat yang berumur muda (≤ 25 tahun) lebih banyak yaitu 56.3%. Secara umum gambaran kepuasan kerja perawat di RS Brawijaya menunjukkan tingkat kepuasan yang masih rendah. Variabel umur, status pernikahan, status kerja, masa kerja, kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengembangan karir dan kepuasan terhadap rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* perawat di RS Brawijaya. Variabel kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap kebijakan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* perawat di RS Brawijaya.

2.6.3. Ringkasan Jurnal 3

Tabel 2. 3 Ringkasan Jurnal 3

Judul Literatur	Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan
Tahun	2014
Penulis	Susila Indrayani
Universitas	Universitas Indonesia
DOI	http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v2i2.2197
e-ISSN	-
URL	http://journal.fkm.ui.ac.id/arsi/article/view/2197/735

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa dilakukan wawancara langsung pada 20 perawat, 3 diantaranya mengatakan ingin pindah kerja karena kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja, kemudian 4 perawat mengatakan ingin pindah kerja karena ketidakjelasan perhitungan kompensasi yang diterima berdasarkan jam lembur yang mereka jalani, 3

perawat juga mengatakan ingin pindah kerja karena kurangnya komunikasi dengan manajemen, 2 orang perawat juga mengatakan ingin pindah kerja karena tidak adanya peran rumah sakit untuk melakukan pelatihan dan hampir keseluruhan perawat yang diwawancarai mengatakan keinginan pindah bekerja berhubungan dengan ketidakjelasan jenjang karier yang mereka dapatkan. Tujuan dari jurnal tersebut yaitu mengidentifikasi dan menganalisis faktor – faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di rumah sakit X Balikpapan. Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit

Jurnal tersebut merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain kuantitatif kualitatif yang bertujuan mengetahui dan menggambarkan faktor – faktor yang berhubungan dan yang berhubungan paling dominan dengan keinginan pindah bekerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit X di Balikpapan. Jurnal tersebut dilaksanakan metode *cross sectional* dengan menggunakan kuesioner terhadap 199 orang responden yaitu perawat, serta melakukan wawancara mendalam kepada 5 orang informan dari pihak manajemen, 1 orang kepala bagian dan 1 orang sekretaris komite keperawatan di rumah sakit X di Balikpapan. Dari penelitian kuantitatif didapatkan faktor pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi yang berhubungan dengan keinginan pindah bekerja, dan faktor komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap keinginan pindah bekerja. Sedangkan penelitian kualitatif menunjukkan faktor komunikasi antara pihak

manajemen dan perawat kurang begitu baik. Disarankan pihak manajemen membentuk meeting khusus perawat sebagai forum menampung aspirasi perawat guna meningkatkan rasa keterlibatan karyawan perawat yang berdampak pada menurunnya keinginan pindah kerja.

Kesimpulannya yaitu Variabel yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja dibagi menjadi dua kategori yakni faktor karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja, serta faktor keorganisasian meliputi pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi. Kemudian dalam hubungannya dengan variabel dependen yakni keinginan pindah kerja (*turnover intention*) hanya terdapat empat faktor yang berhubungan yakni umur, pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi. Dari keempat faktor tersebut yang paling dominan berhubungan secara bermakna dengan keinginan pindah kerja yakni komunikasi.

2.6.4. Ringkasan Jurnal 4

Tabel 2. 4 Ringkasan Jurnal 4

Judul Literatur	Kajian <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSX Prasetya Husada Malang (Permasalahan dan Penyebabnya) Nanditya
Tahun	2015
Penulis	Nanditya Ika Faramita, Indah Winarni, Moh. Mansur
Universitas	Universitas Brawijaya Malang
DOI	-
e-ISSN	-
URL	https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/738/704

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa di RSX terdapat peningkatan persentase *turnover*

perawat pada tahun 2011-2013 yaitu 10%, 11%, dan 15%. Peningkatan *turnover* ini juga berdampak pada bidang non keuangan dan keuangan. Pada bidang keuangan, *turnover* berdampak pada peningkatan biaya pelatihan dan penerimaan tenaga baru. Pada bidang non keuangan adalah menurunnya pelayanan di RS. Hal tersebut didukung oleh data penurunan angka kepuasan pasien terhadap waktu tunggu administrasi pulang. Dampak lainnya secara umum adalah kinerja RS seperti Standar Pelayanan Minimal RS dll. Tujuan jurnal tersebut yaitu untuk mengetahui *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat, Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Latar belakang jurnal tersebut yaitu Rumah Sakit X (RSX) adalah rumah sakit tipe D yang memberikan pelayanan kesehatan umum dan spesialisik. Salah satu SDM yang penting di RSX adalah perawat. Terdapat peningkatan prosentase *turnover* perawat di RSX tahun 2011–2013 yaitu 10%, 11% dan 15% sehingga berdampak pada bidang non keuangan dan keuangan. Pada bidang keuangan, *turnover* berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen dan training sedangkan di bidang non keuangan adalah menurunnya pelayanan di RS. Evaluasi *turnover* perawat dapat diprediksi dengan cara tidak langsung yaitu dengan meneliti mengenai *turnover intention* dan mengkaji permasalahan yang timbul selama perawat bekerja di RSX. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada dua informan primer dan sembilan informan sekunder. Pengumpulan

data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan setting penelitian di ruang Unit Gawat Darurat (UGD), Rawat Inap Penyakit Dalam dan Bedah (RIPDB) dan Kamar Operasi (OK). Didapatkan hasil bahwa situasi pekerjaan menimbulkan permasalahan yang berpotensi menyebabkan *turnover intention* yaitu : beban kerja yang tinggi, insentif yang kurang adil, kepemimpinan ganda, kurangnya penghargaan dan tata ruang RIPDB yang menyulitkan untuk bekerja. Sedangkan faktor diluar situasi pekerjaan yang berpotensi menjadi penyebab *turnover intention* adalah kejenuhan dan adanya tawaran pekerjaan lain. Permasalahan yang paling berpengaruh pada *turnover intention* pada perawat di RSX adalah beban kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kesimpulannya yaitu permasalahan situasi pekerjaan yang timbul pada perawat di UGD adalah kurangnya personel, beban kerja yang tinggi, kurangnya sarana & prasarana, perhitungan insentif yang kurang adil, pekerjaan non keperawatan yang dilakukan, beragamnya kebijakan administrasi pasien asuransi dan adanya kepemimpinan ganda. Permasalahan situasi pekerjaan pada perawat di RIPBD adalah kurangnya personel, beban kerja yang tinggi, kurangnya sarada & prasarana, perhitungan insentif yang kurang adil, pekerjaan non keperawatan yang dilakukan, beragamnya kebijakan administrasi pasien asuransi, kepemimpinan ganda, pasien VIP dan kelas 1 yang cerewet, salah satu dokter spesialis yang tidak disukai dan tata ruang yang menyulitkan untuk

bekerja. Permasalahan pekerjaan yang timbul pada perawat di OK adalah kurangnya personel, beban kerja yang tinggi, kurangnya instrumen, perhitungan insentif yang kurang adil, sulit mendapatkan asisten bus pada waktu tertentu, stok obat terbatas dan kurangnya regenerasi. Dari permasalahan yang timbul akibat situasi pekerjaan tersebut, permasalahan yang berpotensi menjadi penyebab *turnover intention* pada perawat di RSX adalah: beban kerja, insentif yang kurang adil dan jelas, dua kepemimpinan, perasaan kurang dihargai dan tata ruang RIPDB yang menyulitkan untuk bekerja. Sedangkan faktor di luar situasi pekerjaan yang berpotensi menjadi penyebab *turnover intention* adalah kejenuhan dan adanya tawaran pekerjaan lain. Permasalahan tersebut berpotensi menyebabkan *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Permasalahan yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat di RSX adalah beban kerja dan kurangnya penghargaan. Kedua hal ini mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.6.5. Ringkasan Jurnal 5

Tabel 2. 5 Ringkasan Jurnal 5

Judul Literatur	Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat RSIA . Hermina
Tahun	2015
Penulis	Sarah Jehan
Universitas	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School Jakarta
DOI	-
e-ISSN	-
URL	http://repository.ibs.ac.id/623/1/SarahJehan%28201011052%29.pdf

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa fenomena persaingan global dan kebutuhan terhadap tenaga kesehatan profesional terdidik yang semakin meningkat, akan berdampak pada peningkatan *turnover* pada tenaga kesehatan khususnya perawat. Tujuan jurnal tersebut yaitu untuk mengetahui dan menanggulangi dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* untuk dapat mengontrol *turnover*. Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor (komitmen efektif, kepuasan kerja) yang mempengaruhi intensi *turnover* perawat di RSIA Hermina, Bogor. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja perawat. Pendekatan pemodelan persamaan struktural digunakan untuk mengidentifikasi variabel yang secara signifikan mempengaruhi keputusan untuk berhenti. Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan metode analisis deskriptif dengan pengambilan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai data utama. Kuesioner yang divalidasi digunakan untuk mengumpulkan data dari 100 perawat. Responden diminta menilai intensitas 20 pernyataan dengan menggunakan skala tujuh poin. Responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen

afektif perawat. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil terakhir adalah komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* perawat.

Kesimpulan nya yaitu jurnal tersebut mengatakan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis SEM menunjukkan bahwa terdapat hipotesis yang tidak terbukti memiliki korelasi dan terdapat pula hipotesis yang terbukti memiliki korelasi yang signifikan. Dengan menggunakan studi penelitian *turnover intention* perawat pada RSIA Hermina, Bogor diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Hermina, Bogor.
2. Kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Hermina, Bogor.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen afektif perawat RSIA Hermina, Bogor.
4. Kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RSIA Hermina, Bogor.
5. Komitmen afektif terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat RSIA Hermina, Bogor.

2.6.6. Ringkasan Jurnal 6

Tabel 2. 6 Ringkasan Jurnal 6

Judul Literatur	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (<i>Turnover Intention</i>) Perawat Di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD
Tahun	2015
Penulis	Isni Nurul Annisaa Siregar
Universitas	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
DOI	-
e-ISSN	-
URL	http://journal.fkm.ui.ac.id/arsi/article/download/4012/985

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa jumlah perawat jumlah perawat yang bekerja pada tahun 2013 sebanyak 115 perawat. Dari data tersebut terdapat 19 perawat yang keluar atau apabila di persentasekan berjumlah 16% terjadinya *turnover* perawat dari jumlah total perawat. *Turnover* yang terjadi di RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa sudah melalui batas optimum, dan jika diabaikan maka akan menimbulkan kerugian bagi RS. Tujuan dari jurnal tersebut yaitu diketahuinya hubungan antara faktor-faktor tersebut dan *turnover intention*, Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Latar belakang jurnal tersebut yaitu Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah rencana karyawan untuk berniat keluar kerja dari pekerjaan yang sekarang dan berusaha menemukan pekerjaan lain dalam waktu dekat. *Turnover intention* atau keinginan pindah kerja perawat menjadi tantangan yang serius terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki komitmen profesional yang signifikan serta kepuasan kerja pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan

keinginan pindah kerja pada perawat di RS Sehat Terpadu DD Tahun 2014. Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari 9 faktor, antara lain : (1) usia, (2) jenis kelamin, (3) tingkat pendidikan, (4) lama kerja, (5) status perkawinan, (6) kompensasi, (7) rekan kerja, (8) jenjang kerja, (9) lingkungan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini 84 perawat yang diambil secara acak. Data yang didapat menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RS Sehat Terpadu DD bahwa perawat yang memiliki niat untuk pindah bekerja sebanyak 45 perawat (53,5%) dari 84 perawat. Sedangkan perawat yang tidak memiliki niat untuk pindah kerja sebanyak 39 perawat (46,4%) dari 84 perawat. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa paling banyak perawat berusia ≤ 30 tahun yaitu 71 orang (84.5%), sebagian dari perawat yang berusia ≤ 30 juga memiliki niat untuk pindah kerja. Selain itu, didapatkan informasi bahwa perawat yang berjenis kelamin laki- laki yaitu 23 perawat (62.2%) dan dari separuh perawat laki-laki memiliki kecenderungan untuk pindah bekerja. Diketahui bahwa perawat yang belum menikah terdapat 43 perawat (55.1%), dan didapatkan informasi bahwa perawat belum menikah memiliki keinginan untuk pindah bekerja. Kemudian, perawat dengan pendidikan akhir D3 yaitu 43 perawat (53.2) dan ditemukan separuh dari jumlah perawat dengan pendidikan akhir D3 memiliki niat untuk pindah bekerja. Diketahui pula perawat dengan masa kerja ≤ 1 tahun yaitu 24 perawat (52.2%), didapatkan bahwa perawat dengan masa kerja ≤ 1 tahun memiliki kecenderungan untuk

pindah bekerja. Selanjutnya, perawat dengan status kontrak yaitu 42 orang (53.8%), dan sebagian dari perawat yang berstatus kontrak memiliki keinginan untuk pindah bekerja. Perawat dengan kompensasi sesuai yaitu 24 orang (53.6%), didapatkan informasi bahwa perawat dengan kompensasi kurang memiliki kecenderungan untuk pindah bekerja. Hasil analisis juga didapatkan bahwa perawat dengan rekan kerja kondusif yaitu 27 orang (58.7%), dan dari separuh perawat dengan rekan kerja kondusif memiliki keinginan untuk pindah bekerja. Perawat dengan jenjang karir baik yaitu 35 orang (55.6), sebagian dari perawat dengan jenjang karir baik memiliki keinginan untuk pindah bekerja. Informasi selanjutnya didapatkan bahwa perawat dengan lingkungan kerja kondusif yaitu 42 orang (55.3), dan sebagian dari perawat dengan lingkungan kerja kondusif memiliki kecenderungan untuk pindah bekerja.

Kesimpulannya yaitu perawat yang memiliki niat untuk pindah kerja di RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak, berdasarkan analisis hubungan antar faktor individu dengan *turnover intention* perawat menunjukkan tidak ada faktor individu yang berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*. Jika diamati karakteristik yang dimiliki oleh perawat, cukup banyak perawat yang memiliki risiko untuk pindah bekerja. Walaupun pada penelitian belum terbukti signifikan dari semua variabel terhadap *turnover intention*.

2.6.7. Ringkasan Jurnal 7

Tabel 2. 7 Ringkasan Jurnal 7

Judul Literatur	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat Di Rumah Sakit Permata Depok
Tahun	2019
Penulis	Lisnawati, Sarah Handayani, Mouhammad Bigwanto
Universitas	Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta
DOI	https://doi.org/10.22236/semnas.v1i1.66
e-ISSN	-
URL	https://proceedings.uhamka.ac.id/index.php/semnas/article/download/196/172

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa di Rumah Sakit Permata Depok lebih dari 60 perawat keluar, terhitung sejak tahun 2016-2018. Hal ini didukung oleh data *turnover rate* dari unit SDM Rumah Sakit Permata Depok. Pada tahun 2016 angka *turnover* sebesar 29% dengan jumlah perawat yang keluar 23 perawat dari 78 total perawat tahun 2016, pada tahun 2017 angka *turnover* sebesar 20% dengan jumlah perawat yang keluar 16 perawat dari 80 total perawat tahun 2017 dan pada tahun 2018 angka *turnover* sebesar 28% dengan jumlah perawat yang keluar 25 perawat dari 89 total perawat tahun 2018. Tujuan dari jurnal tersebut yaitu diketahuinya faktor-faktor penyebab *turnover intention* perawat, dapat digunakan sebagai pertimbangan yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Permata Depok, hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Latar belakang jurnal tersebut yaitu *turnover intention* adalah niat seseorang untuk berpindah dan meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* dapat menjadi predictor *turnover*. Penelitian ini dilakukan karena di RS Permata Depok terdapat

permasalahan terkait dengan tingginya *turnover intention* perawat (>10%). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor- faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019. Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, status kepegawaian, masa kerja) dan kepuasan kerja terhadap kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit Permata Depok sampai pada bulan Agustus 2019 yang berjumlah 103 perawat. Sampel penelitian sebesar 103 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Juni-Agustus 2019. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat berupa uji chi square. Hasil analisa bivariat menunjukkan dari 12 variabel yang diteliti ada 2 variabel yang menyatakan ada hubungan signifikan yaitu variabel kepuasan terhadap kompensasi dan kepuasan terhadap pekerjaannya dengan $p\text{-value} < 0.05$. Pada penelitian ini perawat yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) berjumlah 39 perawat (37.9%).

Kesimpulannya yaitu tingkat *turnover intention* perawat di RS Permata Depok cukup tinggi yaitu 37.9%. Berdasarkan analisis hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok menunjukkan tidak ada karakteristik individu yang berhubungan

secara signifikan dengan *turnover intention*.. Berdasarkan analisis hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok didapatkan bahwa dari 6 variabel hanya 2 variabel yang berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention* yaitu kepuasan terhadap kompensasi (Pvalue = 0.008) dan kepuasan terhadap pekerjaan

2.6.8. Ringkasan Jurnal 8

Tabel 2. 8 Ringkasan Jurnal 8

Judul Literatur	Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja Terhadap Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar
Tahun	2019
Penulis	Irma Maria Ulfa
Universitas	Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
DOI	-
e-ISSN	1098-6596
URL	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3089/1/irma maria ulafa.pdf

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa dikatakan bahwa selama 3 tahun terakhir ternyata tidak ada kejadian tunover dan belum ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang *turnover* perawat di Rumah Sakit Umum Faisal Makassar mengenai keinginan pindah kerja perawat, maka pada jurnal tersebut akan melakukan wawancara dan penelitian mendalam akan faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja tersebut... Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Latar belakang jurnal tersebut yaitu Setiap orang mengharapkan lingkungan kerja yang lebih memuaskan, sehingga timbul keinginan pindah

kerja bagi perawat yang merupakan rencana yang ada dalam diri para perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan pindah kerja terhadap perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar pada tanggal 2 Agustus sampai tanggal 16 Agustus 2013. Desain penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan “*cross sectional study*”. Populasi dalam penelitian ini 102 besar sampel 50 orang yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik analisa data menggunakan uji asosiasi *Chi Square* dengan analisa univariat dan bivariat. Hasil penelitian dari 50 responden dengan $\alpha = 0,05$ dan didapatkan nilai $p=0,849$ pada umur, nilai $p=0,238$ pada jenis kelamin, nilai $p=0,254$ pada status perkawinan, nilai $p=0,376$ pada tingkat pendidikan, nilai $p=0,206$ pada lama kerja, maka dapat dinyatakan bahwa faktor individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama kerja) tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar. Nilai $p= 0,072$ pada kepuasan kerja, dan $p= 0,709$ pada budaya organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar. Nilai $p=0,000$ pada beban kerja menyatakan bahwa beban kerja berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar. Hal ini sama dengan tujuan peneliti yang ingin mengetahui gambaran yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah sakit.

Kesimpulannya yaitu beban kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2 persen) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9 persen) mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dan keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar relatif rendah. Kemungkinan besar ini dikarenakan tingkat persaingan dalam mencari pekerjaan pada saat ini sangat tinggi.

2.6.9. Ringkasan Jurnal 9

Tabel 2. 9 Ringkasan Jurnal 9

Judul Literatur	Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam
Tahun	2020
Penulis	Sri Muharni, Utari Christya Wardhani
Universitas	STIKES Awal Bros Batam
DOI	-
e-ISSN	-
URL	http://ojs.ukmc.ac.id/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=http%3A%2F%2Fojs.ukmc.ac.id%2Findex.php%2Fjoh%2Farticle%2Fdownload%2F92%2F89%2F535

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan bahwa angka *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuh Baja Batam masih tinggi yaitu pada tahun 2017 hingga 2018 sebesar 23% dan faktor faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di Rumah Sakit Lubuk Baja Batam belum diketahui. Tujuan dari jurnal tersebut yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* perawat sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menurunkan angka *turnover* perawat

di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam.

Latar belakang dari hurnal tersebut yaitu *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri *Turnover intention* (ToI) perawat cenderung meningkat melebihi 10% pertahun.. Faktor – factor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah karakteristik demografi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di RSE . Penelitian ini adalah penelitian deskriptif-analitik dengan menggunakan desain penelitian *cross-sectional*, sampel pada penelitian ini adalah 82 orang perawat. Penelitian ini menggunakan kuesioner (demografi, kepuasan perawat, stres kerja perawat dan ToI. Hasil: 48,7% perawat berusia 25 - 30 tahun, 84,1% berjenis kelamin perempuan, 47,5% masa kerja lebih dari 5 tahun, 80,5% perawat tidak puas bekerja, 25,6% perawat mengalami stres kerja, perawat ToI 34,1%. Tidak ada korelasi antara kepuasan kerja dan ToI, ada hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* perawat (nilai $P = 0,021$).

Kesimpulannya yaitu angka *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam masih tinggi.Keputusan kerja perawat walaupun secara statistic tidak berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* tetap merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian.Faktor yang paling utama mempengaruhi terjadinya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam tahun 2019 adalah stress

kerja.

2.6.10. Ringkasan Jurnal 10

Tabel 2. 10 Ringkasan Jurnal 10

Judul Literatur	Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di RS Masmitra
Tahun	2020
Penulis	Indri Widya Suryani, Cicilia Windiyaningsih, Tri Budi W. Rahardjo
Universitas	Universitas Respati Indonesia
DOI	-
e-ISSN	-
URL	http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/796

Topik dalam jurnal tersebut dipilih karena, jurnal tersebut menyatakan

bahwa *turnover* perawat menunjukkan tingkat *turnover* karyawan medis pada Rumah Sakit Masmitra dianggap normal, meskipun angka *turnover* masih dianggap normal, tetapi harus waspada karena *turnover* menjadi salah satu pilihan terakhir apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya.

Latar belakang dari jurnal tersebut yaitu di Rumah Sakit Masmitra Turn Over karyawan terjadi peningkatan pada Tahun 2019 sejumlah 8.88% dibandingkan Tahun 2018 sejumlah 4.84%, peningkatan ini mengindikasikan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena *turnover* merupakan akibat dari *turnover* intension. Upaya Pimpinan Rumah Sakit sudah meningkatkan jaminan dan fasilitas untuk menjaga pekerjaannya khususnya perawat tetap bertahan bekerja, namun masih ada karyawannya yang keluar. Tujuan penelitian menganalisis dan mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) dalam sistem pengelolaan Sumber Daya

Manusia . Metode penelitian terapan, desain potong lintang dengan jumlah populasi perawat sejumlah 95 orang, semuanya menjadi obyek penelitian di Rumah Sakit Masmitra yang beralamat di Jl. Kelurahan Jatimakmur No.40, Kota Bekasi pada bulan November -Desember 2019. Pengumpulan data dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data melihat gambaran, hubungan dan faktor apa yang paling dominan berkontribusi untuk *turn over*. Hasil Perempuan 77.8%, umur ≥ 32 tahun 77.8%, pendidikan Diploma Tiga Perawat 83.3%, lama kerja ≤ 1 tahun 66.7%, pengembangan karir baik 77.8%, kompensasi baik 62.2%, komunikasi baik 68.9%, lingkungan kerja baik 55.6% dan lingkungan eksternal baik 57.82%. Faktor yang berhubungan bermakna dengan *turnover intention* adalah jenis kelamin, pengembangan karir, lingkungan kerja dan lingkungan eksternal. Faktor yang tidak berhubungan bermakna umur, pendidikan, lama kerja, komunikasi, kompensasi. Faktor yang paling berpengaruh adalah jenis kelamin, pengembangan karir, dan lingkungan kerja dan lingkungan eksternal merupakan faktor perancu.

Kesimpulannya yaitu Faktor yang berkontribusi terhadap keinginan pindah kerja sebesar 22,4% adalah perawat dengan jenis kelamin laki- laki, pengembangan karier yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi perawat, lingkungan kerja dimana kebijakan manajemen rumah sakit yang menyangkut kepentingan perawat tidak dibuat dengan melibatkan masukan dari perawat, kurangnya umpan balik dari atasan atas kinerja perawat serta kurangnya komunikasi

yang jelas dari atasan kepada staff dan lingkungan eksternal dimana gaji di luar yang lebih tinggi dan keamanan selama melakukan perjalanan ke tempat kerja dan aktor yang tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja dari faktor demografik adalah umur, Pendidikan dan lama kerja. Sedangkan dari faktor keorganisasian yang tidak berpengaruh adalah kompensasi dan komunikasi.