

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rumah Sakit

2.1.1. Definisi Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit).

2.1.2. Tujuan rumah sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, tujuan rumah sakit yaitu:

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit.

- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan rumah sakit.

2.1.3. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Untuk menjalankan tugas tersebut, Rumah Sakit mempunyai fungsi:

- 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.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan menjadi maksimal”. Kemudian Menurut (Hamali, 2016) “manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”. Dan Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana rekan kerja antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan tugas tertentu, fungsi itulah yang akan mengatur sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan *external* konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.3. Perawat

2.3.1. Definisi Perawat

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, 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. Selanjutnya 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.

2.3.2. Tugas Perawat

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, 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
- f. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

2.3.3. Wewenang perawat

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, perawat memiliki wewenang sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, Perawat berwenang:
 - a. Melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik
 - b. Menetapkan diagnosis Keperawatan
 - c. Merencanakan tindakan Keperawatan

- d. Melaksanakan tindakan Keperawatan
 - e. Mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan
 - f. Melakukan rujukan
 - g. Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
 - h. Memberikan konsultasi Keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter
 - i. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
 - j. Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada Klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.
2. Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan di bidang upaya kesehatan masyarakat, Perawat berwenang:
- a. Melakukan pengkajian Keperawatan kesehatan masyarakat di tingkat keluarga dan kelompok masyarakat
 - b. Menetapkan permasalahan Keperawatan kesehatan masyarakat
 - c. Membantu penemuan kasus penyakit
 - d. Merencanakan tindakan Keperawatan kesehatan masyarakat
 - e. Melaksanakan tindakan Keperawatan kesehatan masyarakat
 - f. Melakukan rujukan kasus
 - g. Mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan kesehatan masyarakat
 - h. Melakukan pemberdayaan masyarakat
 - i. Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat
 - j. Menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat

- k. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
 - l. Mengelola kasus
 - m. Melakukan penatalaksanaan Keperawatan komplementer dan alternatif.
3. Dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh dan konselor bagi Klien, Perawat berwenang:
- a. Melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik di tingkat individu dan keluarga serta di tingkat kelompok masyarakat.
 - b. Melakukan pemberdayaan masyarakat.
 - c. Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat.
 - d. Menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat.
 - e. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling.
4. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola Pelayanan Keperawatan, Perawat berwenang:
- a. Melakukan pengkajian dan menetapkan permasalahan.
 - b. Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelayanan keperawatan.
 - c. Mengelola kasus.
5. Dalam menjalankan tugasnya sebagai peneliti Keperawatan, Perawat berwenang:
- a. Melakukan penelitian sesuai dengan standar dan etika.
 - b. Menggunakan sumber daya pada fasilitas pelayanan kesehatan atas izin pimpinan.

- c. Menggunakan pasien sebagai subjek penelitian sesuai dengan etika profesi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pelaksanaan tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dilaksanakan berdasarkan pelimpahan wewenang untuk melakukan tindakan medis dari dokter dan evaluasi pelaksanaannya dalam rangka pelaksanaan program pemerintah. Pelimpahan wewenang untuk melakukan tindakan medis dari dokter dapat berupa pelimpahan wewenang delegatif atau mandat. Pelimpahan wewenang untuk melakukan tindakan medis harus dilakukan secara tertulis. Pelimpahan wewenang secara mandat diberikan oleh tenaga medis kepada Perawat untuk melakukan sesuatu tindakan medis di bawah pengawasan tenaga medis yang melimpahkan wewenang. Pelimpahan wewenang secara delegatif untuk melakukan sesuatu tindakan medis diberikan oleh tenaga medis kepada Perawat dengan disertai pelimpahan tanggung jawab. Pelimpahan wewenang secara delegatif hanya dapat diberikan kepada Perawat Profesi atau Perawat Vokasi terlatih. Pelimpahan wewenang untuk melakukan tindakan medis dilakukan sesuai dengan kompetensinya.
7. Dalam melaksanakan tugas pada keadaan keterbatasan tertentu, Perawat berwenang:
 - a. Melakukan pengobatan untuk penyakit umum dalam hal tidak terdapat tenaga medis
 - b. Merujuk pasien sesuai ketentuan pada sistem rujukan

- c. Melakukan pelayanan kefarmasian secara terbatas dalam hal tidak terdapat tenaga kefarmasian.

2.4. *Turnover intention*

2.4.1. Definisi *Turnover intention*

Turnover adalah aktivitas pergantian karyawan di suatu perusahaan yang disebabkan oleh faktor penentu terjadinya perpindahan karyawan tersebut secara sukarela maupun tidak (Culpeper, 2011). *Turnover* adalah proses mengganti satu pekerja dengan pekerja lain dengan suatu alasan (Abdillah, 2012).

2.4.2. Indikasi Terjadinya *Turnover intention*

Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut (Harnoto & Sahro, 2016) sebagai berikut:

- a. Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

- b. Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan.

- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan 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 pegawai.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Menurut (Dipboye, 2018) indikasi *turnover intention* terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Karyawan berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

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

c. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

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

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikasi terjadinya *turnover intention* yaitu absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut (Takase, 2011) Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* :

1. Faktor organisasi

- a. Ukuran organisasi, yaitu Besar kecilnya suatu organisasi serta apa dan bagaimana dampaknya terhadap pengelolaan organisasi.
- b. Budaya Organisasi. Faktor ini juga termasuk dukungan kerja. Dukungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah.

- c. Rekan kerja, yaitu sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan
2. Faktor terkait pekerjaan
- a. Stress kerja, yaitu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
 - b. Beban Kerja, yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.
 - c. Kompensasi, yaitu sebuah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - d. Lingkungan kerja, yaitu susasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
3. Faktor karyawan
- a. Faktor demografis. Faktor ini meliputi jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, masa kerja, status pernikahan dan status pegawai. Semuanya berpengaruh dengan niat keluar karyawan.
 - b. Perilaku karyawan. Faktor ini meliputi prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir. Faktor tersebut berpengaruh terhadap niat keluar karyawan.
4. Faktor external
- a. Keseimbangan kehidupan kerja, yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan

pribadi dan keluarganya. Faktor ini juga mendorong bagi karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan.

- b. Peluang kerja *external*. Karyawan cenderung mengungkapkan intensi *turnover* ketika mereka merasakan banyak peluang kerja *external*.

2.4.4. Dampak Terjadinya *Turnover intention*

Menurut (Firdaus, 2017) *turnover* di suatu perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih besar dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- g. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak maka akan mengalami penundaan pekerjaan.

2.4.5. Perhitungan Jumlah *Turnover Perawat*

Menurut (Gillies DA, 1994) Jumlah perawat yang keluar atau berhenti kerja per tahun adalah persentase jumlah perawat yang mengundurkan diri dari pekerjaannya selama setahun. Keluarnya perawat dari rumah sakit

dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Untuk dapat mengetahui besaran angka tersebut dapat menggunakan perhitungan *turnover* menurut (Gillies DA, 1994):

$$\text{Laju keluar dari pekerjaan per tahun} = \frac{\text{jumlah pekerja yang keluar per tahun}}{\text{rata - rata jumlah yang bekerja diunit itu}} \times 100\%$$

2.5. Kota Besar dan Kota Kecil

2.5.1. Kota besar

Kota Besar adalah suatu daerah perkotaan besar yang dicirikan oleh adanya konsentrasi yang sangat tinggi dalam hal penduduk, dan berbagai kegiatan industri perdagangan, perbankan dan lainnya. Hal ini menjadi penyebab semakin berkembangnya daerah terbangun kota yang melampaui batas wilayah administrasi kota. Berdasarkan ukuran kependudukan, kota besar merupakan kota dengan jumlah penduduk lebih dari 500.000 jiwa (Rondinelli, 2013). Selain berdasarkan ukuran jumlah penduduk, juga dilihat dari luas wilayah. Luas wilayah kota besar sebesar lebih dari 200 km² (Rondinelli, 2013).

2.5.2. Kota Kecil

Kota kecil mempunyai peranan dan kedudukan yang strategis dalam pengembangan kawasan perdesaan. Definisi kota kecil dapat diperoleh dengan mengetahui ukuran atau dimensi kota. Berdasarkan ukuran kependudukan, kota kecil merupakan kota dengan jumlah 100.000 sampai dengan 500.000 jiwa (Rondinelli, 2013). Selain berdasarkan ukuran

jumlah penduduk, juga dilihat dari luas wilayah. Luas wilayah kota kecil sebesar 20-200 km² (Rondinelli, 2013).

2.5.3. Karakteristik Rumah Sakit di Kota Besar

Berdasarkan data badan PPSDM informasi SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, jumlah rumah sakit di kota besar sebagai berikut:

Tabel 2.1 Karakteristik Rumah Sakit di Kota Besar

No	Nama Kota	Jumlah
1	Tangerang	85
2	Bogor	35
3	Bekasi	50
4	Medan	86
5	Jakarta pusat	43
6	Semarang	32

2.5.4. Karakteristik Rumah Sakit di Kota Kecil

Berdasarkan data badan PPSDM informasi SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, jumlah rumah sakit di kota kecil sebagai berikut:

Tabel 2.2 Karakteristik Rumah Sakit di Kota Besar

No	Nama Kota	Jumlah
1	Bukit tinggi	6
2	Binjai	9
3	Salatiga	9
4	Manado	12
5	Banjarnegara	4
6	Purbalingga	7
7	Cirebon	9

2.6. Ringkasan Sumber Pustaka

Penelitian yang dilakukan penulis berjudul “Analisis faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit”. Adapun beberapa literatur yang memiliki kesamaan tema yang penulis baca yaitu sebagai berikut:

2.6.1. Sumber Pustaka Kesatu

Judul : *The influencing factors of turnover on nurses in private hospitals in Binjai city, Indonesia*

Ditulis Oleh : Anugrah, Septi Utami and Nasution, Harmein and Nazaruddin, Nazaruddin

Universitas : Universitas Sumatera Utara

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Beberapa RSUD swasta di kota Binjai, menemukan beberapa kendala pada SDM karena tingkat *turnover* perawat cukup tinggi. Hampir semua rumah sakit memiliki tingkat *turnover* rata-rata di atas 10% setiap tahunnya dan itu meningkat. Pada dasarnya tidak ada rumah sakit yang bisa menghindari *turnover*, namun jika tingkat *turnover* tinggi, dikhawatirkan dapat mengganggu pelayanan kepada pasien, dan menjadi

masalah rumah sakit secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Binjai, Indonesia. Penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Kota Binjai sebanyak 357 orang. Ada 60 orang responden diambil sebagai sampel penelitian menggunakan metode sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia nilai signifikansi sebesar 0,038, jenis kelamin sebesar 0.511, status pernikahan sebesar 0.180, tingkat pendidikan sebesar 0,467, masa kerja sebesar 0,001, status pegawai sebesar 0.043, ukuran organisasi sebesar 0,210 , budaya organisasi sebesar 0,333, dukungan kerja sebesar 0,785, rekan kerja sebesar 0.561, stres kerja sebesar 0,001, beban kerja sebesar 0,016, kompensasi sebesar 0.021, lingkungan kerja sebesar 0,087, prestasi kerja sebesar 0,143, kepuasan kerja sebesar 0,003, kepuasan gaji sebesar 0,003, komitmen organisasi sebesar 0,018, pengembangan karir sebesar 0,006, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,031 dan peluang kerja *external* sebesar 0,651

Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, ukuran organisasi, budaya organisasi, rekan kerja, dukungan kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan peluang kerja *external* tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Binjai. Sedangkan variabel usia, masa kerja, status pegawai, stres kerja, beban kerja, kompensasi,

kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Binjai.

2.6.2. Sumber Pustaka Kedua

Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Semarang

Ditulis Oleh : Ahmad Rivai

Universitas : STIE TRICOM

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Turnover intention yang terjadi di Rumah Sakit Columbia Asia Semarang adalah dimana karyawan berfikir tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini dan juga tidak secepatnya meninggalkan perusahaan, akan tetapi jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan pindah. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Semarang. Penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Columbia Asia Semarang yang berjumlah 366 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin, Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang perawat pada Rumah Sakit Columbia Asia Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia nilai signifikansi sebesar 0.065, jenis kelamin sebesar 0.115, status pernikahan sebesar 0.007, tingkat pendidikan sebesar 0.211, masa kerja sebesar 0,432, status pegawai sebesar 0.013, ukuran organisasi sebesar 0,013, budaya organisasi sebesar 0,034, dukungan kerja sebesar 0,012, rekan kerja sebesar 0.022, stres kerja sebesar 0,539, beban kerja sebesar 0,024, kompensasi sebesar 0,049, lingkungan kerja sebesar 0,028, prestasi kerja sebesar 0,001, kepuasan kerja sebesar 0,023, kepuasan gaji sebesar 0,020, komitmen organisasi sebesar 0,019, pengembangan karir sebesar 0,022, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,036 dan peluang kerja *external* sebesar 0.007

Variabel usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, stres kerja, tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat Rumah Sakit Columbia Asia Semarang. Sedangkan variabel status pegawai, status pernikahan, ukuran organisasi, budaya organisasi, dukungan kerja, rekan kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, peluang kerja

external berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat Rumah Sakit Columbia Asia Semarang.

2.6.3. Sumber Pustaka Ketiga

Judul : Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado
Ditulis Oleh : Amelia Sakul
Universitas : Universitas Sam Ratulangi

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Tingginya tingkat *turnover* perawat akan berdampak serius bagi rumah sakit dikemudian hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional study*. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah sebanyak 128 perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado tahun 2018/2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.134, jenis kelamin sebesar 0.134, status pernikahan sebesar 0.297, tingkat pendidikan sebesar 0.352, masa kerja sebesar 0,015, status pegawai sebesar 0.032, ukuran organisasi

sebesar 0,907, budaya organisasi sebesar 0,022, dukungan kerja sebesar 0,005, rekan kerja sebesar 0,029, stres kerja sebesar 0,019, beban kerja sebesar 0,034, kompensasi sebesar 0,039, lingkungan kerja sebesar 0,020, prestasi kerja sebesar 0,541, kepuasan kerja sebesar 0,029, kepuasan gaji sebesar 0,021, komitmen organisasi sebesar 0,019, pengembangan karir sebesar 0,024, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,826 dan peluang kerja *external* sebesar 0.000

Variabel ukuran organisasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, keseimbangan kehidupan kerja dan peluang kerja *external* tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado. Sedangkan variabel masa kerja, status pegawai, budaya organisasi, dukungan kerja, rekan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado.

2.6.4. Sumber Pustaka Keempat

Judul : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*
Perawat Di Rumah Sakit Emanuel Klampok

Ditulis Oleh : Nanda Putra N dan Arum Darmawati SE. MM.

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk

mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di RS.

Rumah sakit emanuel klampok adalah sebuah perusahaan penyedia pelayanan kesehatan yang berada di kabupaten banjarnegara. Pengelolaan SDM menjadi hal utama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Namun sering kali kinerja manajemen rumah sakit yang sudah begitu baik akan terganggu oleh berbagai perilaku perawat yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu perilaku tersebut adalah keputusan perawat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Data tingkat *turnover* Rumah Sakit Emanuel Klampok lima tahun terakhir, nampak bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2014-2018 lebih dari standar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit emanuel klampok. Penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit emanuel klampok yang berjumlah 188 orang. Sedangkan sampel berjumlah 127 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Berdasarkan uji validitas semua item instrumen dinyatakan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.024, jenis kelamin sebesar 0.445, status pernikahan sebesar 0.513, tingkat pendidikan sebesar 0.630, masa kerja sebesar 0,810, status pegawai sebesar 0.930, ukuran organisasi sebesar 0,015, budaya organisasi sebesar 0,022,

dukungan kerja sebesar 0,035, rekan kerja sebesar 0.011, stres kerja sebesar 0,034, beban kerja sebesar 0,021, kompensasi sebesar 0,025, lingkungan kerja sebesar 0,416, prestasi kerja sebesar 0,010, kepuasan kerja sebesar 0,049, kepuasan gaji sebesar 0,037, komitmen organisasi sebesar 0,036, pengembangan karir sebesar 0,015, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,426 dan peluang kerja *external* sebesar 1.000

Variabel ukuran organisasi, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status pegawai, ukuran organisasi, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja peluang kerja *external* tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok*. Sedangkan variabel usia, budaya organisasi, rekan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel *turnover intention perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok*.

2.6.5. Sumber Pustaka Kelima

Judul : Analisa Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention Perawat* (Studi Pada RSUD Nirmala, Purbalingga)

Ditulis Oleh : Ulfa Wahyudiana Mukti, Andriyani

Universitas : Universitas Diponegoro

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai

dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Kesuksesan dari sebuah perusahaan bergantung pada perilaku dari tenaga kerja yang ada didalamnya. Oleh karena itu perilaku karyawan harus dapat dikendalikan oleh pihak manajemen. Namun ada perilaku karyawan yang sulit dikendalikan, yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* perawat RSUD Nirmala Purbalingga. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Nirmala Purbalingga yang berjumlah 125 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 95 perawat di RSUD Nirmala Purbalingga menggunakan *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.322, jenis kelamin sebesar 0.154, status pernikahan sebesar 0.006, tingkat pendidikan sebesar 0.267, masa kerja sebesar 0,877, status pegawai sebesar 0.039, ukuran organisasi sebesar 0,433, budaya organisasi sebesar 0,013, dukungan kerja sebesar 0,009, rekan kerja sebesar 0.125, stres kerja sebesar 0,359, beban kerja sebesar 0,031, kompensasi sebesar 0,010, lingkungan kerja sebesar 0,022, prestasi kerja sebesar 0,324, kepuasan kerja sebesar 0,039, kepuasan gaji sebesar 0,001, komitmen organisasi sebesar 0,019, pengembangan karir sebesar 0,022,

keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,226 dan peluang kerja *external* sebesar 0,763

Variabel ukuran organisasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, stres kerja, rekan kerja, prestasi kerja keseimbangan kehidupan kerja, peluang kerja *external* tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat RSUD Nirmala Purbalingga.. Sedangkan variabel status pernikahan, status pegawai, budaya organisasi, dukungan kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

2.6.6. Sumber Pustaka Keenam

Judul : Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Berhenti (*Turnover intention*) Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Medan

Ditulis Oleh : Yudi Siswadi

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Turnover biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* tenaga perawat di rumah sakit swasta merupakan masalah yang sering dijumpai. Namun demikian keputusan tentang *turnover* tenaga perawat adalah tentang bagaimana pemberian jasa dan pemanfaatan hubungan yang baik dengan organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berhenti (*turnover intention*) studi pada perawat di rumah sakit muhammadiyah medan. Penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh perawat tetap Rumah Sakit Muhammadiyah Medan sebanyak 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, jenis kelamin sebesar 0.235, status pernikahan sebesar 0.143, tingkat pendidikan sebesar 0.355, variabel masa kerja sebesar 0,465, status pegawai sebesar 0.011, ukuran organisasi sebesar 0,098, budaya organisasi sebesar 0,009, dukungan kerja sebesar 0,019, rekan kerja sebesar 0.029, stres kerja sebesar 0,021, beban kerja sebesar 0,022, kompensasi sebesar 0,043, lingkungan kerja sebesar 0,038, prestasi kerja sebesar 0,016, kepuasan kerja sebesar 0,011, kepuasan gaji sebesar 0,045, komitmen organisasi sebesar 0,011, pengembangan karir sebesar 0,031, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,135 dan peluang kerja *external* sebesar 0.000

Variabel ukuran organisasi, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan ukuran organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di rumah sakit muhammadiyah medan. Sedangkan variabel usia, status pegawai, budaya organisasi, dukungan kerja, rekan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir, dan peluang kerja *external* berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

2.6.7. Sumber Pustaka Ketujuh

Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Riau)

Ditulis Oleh : Teguh Harian Syah dan Kasmirudin

Universitas : Universitas Riau

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi adalah banyaknya perilaku *negative* yang ditunjukkan oleh karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut

adalah keinginan berpindah (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat rumah sakit jiwa tapan provinsi riau. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit jiwa tapan sebanyak 127 orang. Sedangkan sampel diambil sebanyak 56 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak sederhana. Data dalam penelitian ini menggunakan survei melalui kuesioner diisi oleh perawat.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, jenis kelamin sebesar 0.106, status pernikahan sebesar 0.011, tingkat pendidikan sebesar 0.350, masa kerja sebesar 1,000, variabel status pegawai sebesar 0.032, ukuran organisasi sebesar 0,007, budaya organisasi sebesar 0,032, dukungan kerja sebesar 0,135, rekan kerja sebesar 0.025, stres kerja sebesar 0,039, beban kerja sebesar 0,044, kompensasi sebesar 0,019, lingkungan kerja sebesar 0,010, prestasi kerja sebesar 0,041, kepuasan kerja sebesar 0,039, kepuasan gaji sebesar 0,022, komitmen organisasi sebesar 0,011, pengembangan karir sebesar 0,033, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,026 dan peluang kerja *external* sebesar 0.876

Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dukungan kerja, peluang kerja *external* berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* Sedangkan variabel usia, status pegawai, status pernikahan, ukuran organisasi, budaya organisasi, rekan kerja, stres kerja, beban kerja,

kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir, keseimbangan kehidupan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat rumah sakit jiwa tampan provinsi riau..

2.6.8. Sumber Pustaka Kedelapan

Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap
Turnover Intension Di RS Masmitra

Ditulis Oleh : Indri Widya Suryani, Cicilia Windiyaningsih, Tri Budi
W.Rahardjo

Universitas : Universitas Respati Indonesia

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di RS.

Di Rumah Sakit Masmitra *turnover* perawat terjadi peningkatan. *Turnover* perawat Tahun 2019 lebih tinggi dibandingkan tahun 2018, peningkatan ini mengindikasikan tingginya keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaannya karena *turnover* merupakan akibat dari *turnover intention*. Upaya Pimpinan Rumah Sakit sudah meningkatkan jaminan dan fasilitas untuk menjaga pekerjaannya khususnya perawat tetap bertahan bekerja, namun masih ada perawatnya yang keluar. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis dan mengidentifikasi faktor – faktor yang berpengaruh

terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) dalam sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia. Metode penelitian kuantitatif dengan desain potong lintang dengan jumlah populasi perawat sejumlah 95 orang, semuanya menjadi obyek penelitian di Rumah Sakit Masmitra pada bulan November - Desember 2019. Pengumpulan data dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0,198, jenis kelamin sebesar 0.178, status pernikahan sebesar 0.013, tingkat pendidikan sebesar 0,235, masa kerja sebesar 0,032, status pegawai sebesar 0.109, ukuran organisasi sebesar 0,008 , budaya organisasi sebesar 0,018, dukungan kerja sebesar 0,022, rekan kerja sebesar 0.105, stres kerja sebesar 0,000, beban kerja sebesar 0,000, kompensasi sebesar 0.007, lingkungan kerja sebesar 0,100, prestasi kerja sebesar 0,001, kepuasan kerja sebesar 0,011, kepuasan gaji sebesar 0,025, komitmen organisasi sebesar 0,018, pengembangan karir sebesar 0,036, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,044 dan peluang kerja *external* sebesar 0.027

Variabel usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pegawai, rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Masmitra. Sedangkan variabel masa kerja, status pernikahan, ukuran organisasi, budaya organisasi, dukungan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi,

keseimbangan kehidupan kerja dan peluang kerja *external* berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Masmitra..

2.6.9. Sumber Pustaka Kesembilan

Judul : *The influencing factors of turnover on nurses in X Hospital, Tangerang, Indonesia*

Ditulis Oleh : Muhamad Chudri Wardana, Rina Anindita, Ratna Indrawati

Universitas : University of Esa Unggul, Jakarta

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat stres yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan, menyebabkan menurunnya kepuasan kerja yang memicu niat karyawan untuk keluar. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pegawai perawat di salah satu rumah sakit swasta di Tangerang. Penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif ini dilakukan satu tahap melalui metode Survey. Populasi sekaligus sampel sebanyak 79 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar

0.031, jenis kelamin sebesar 0.100, status pernikahan sebesar 0.045, tingkat pendidikan sebesar 0.234, masa kerja sebesar 0,015, status pegawai sebesar 0.031, ukuran organisasi sebesar 0,043, budaya organisasi sebesar 0,039, dukungan kerja sebesar 0,029, rekan kerja sebesar 0.021, stres kerja sebesar 0,335, beban kerja sebesar 0,015, kompensasi sebesar 0,037, lingkungan kerja sebesar 0,019, prestasi kerja sebesar 0,042, kepuasan kerja sebesar 0,012, kepuasan gaji sebesar 0,026, komitmen organisasi sebesar 0,033, pengembangan karir sebesar 0,016, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,046 dan peluang kerja *external* sebesar 0.020

Variabel jenis kelamin, status pegawai, tingkat pendidikan, stres kerja, tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di salah satu rumah sakit swasta di Tangerang. Sedangkan variabel usia, masa kerja, status pernikahan, ukuran organisasi, budaya organisasi, dukungan kerja, rekan kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, peluang kerja *external* berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di salah satu rumah sakit swasta di Tangerang.

2.6.10. Sumber Pustaka Kesepuluh

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecendrungan Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Sumbar Bukittinggi

Ditulis Oleh : Bambang Aryanto , Reni Prima Gusty , Yulastri Arif

Universitas : Universitas Andalas

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di RS.

Turnover yang tinggi merupakan masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi tiap tahun cenderung naik, data tahun 2017 dan 2018 adalah 21,3% dan 24,3%. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan *Cross sectional Study*. Populasi sekaligus sampel berjumlah 75 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, jenis kelamin sebesar 0,453, status pernikahan sebesar 0,041, tingkat pendidikan sebesar 0,563, masa kerja sebesar 0,035, status pegawai sebesar 0,711, ukuran organisasi sebesar 0,256, budaya organisasi sebesar 0,215, dukungan kerja sebesar 0,335, rekan kerja sebesar 0,355, stres kerja sebesar 0,622, beban kerja sebesar 0,001, kompensasi sebesar 0,016, lingkungan kerja sebesar 0,033, prestasi kerja sebesar 0,159, kepuasan kerja sebesar 0,305, kepuasan gaji sebesar 0,018,

komitmen organisasi sebesar 0,022, pengembangan karir sebesar 0,196, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,651 dan peluang kerja *external* sebesar 0.981

Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pegawai, ukuran organisasi, budaya organisasi, rekan kerja, stres kerja, dukungan kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja dan peluang kerja *external* tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi. Variabel usia, masa kerja, status pernikahan, beban kerja, kompensasi, kepuasan gaji, komitmen organisasi, berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi.

2.6.11. Sumber Pustaka Kesebelas

Judul : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*
Perawat Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih 2017
Ditulis Oleh : Burhanuddin Basri, Nursalam, Syamsul Anwar
Universitas : Universitas Muhammadiyah Jakarta

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktorr-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di RS.

Turnover intention dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit islam jakarta cempaka putih sebanyak 409 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang perawat dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0,041, jenis kelamin sebesar 0.433, status pernikahan sebesar 0.131, tingkat pendidikan sebesar 0,976, masa kerja sebesar 0,039, status pegawai sebesar 0.001, ukuran organisasi sebesar 1,000 , budaya organisasi sebesar 0,023, dukungan kerja sebesar 0,035, rekan kerja sebesar 0.011, stres kerja sebesar 0,010, beban kerja sebesar 0,033, kompensasi sebesar 0.023, lingkungan kerja sebesar 0,019, prestasi kerja sebesar 0,008, kepuasan kerja sebesar 0,005, kepuasan gaji sebesar 0,003, komitmen organisasi

sebesar 0,003, pengembangan karir sebesar 0,023, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,715 dan peluang kerja *external* sebesar 0,010

Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, ukuran organisasi, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih 2017. Sedangkan variabel usia, masa kerja, status pegawai, budaya organisasi, dukungan kerja, rekan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir, dan peluang kerja *external* berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih 2017.

2.6.12. Sumber Pustaka Kedua Belas

Judul : Studi Faktor – Faktor Berpengaruh Terhadap Turnover Perawat Di Rumah Sakit Sentra Medika Cibinong Tahun 2018

Ditulis Oleh : Susi Miliawati, Ns. Angga Saeful Rahmat, M.Kep, Sp.Kep.Kom, Ns. Armi, S.Kep, M.Kep

Universitas : Stikes Medika Cikarang

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di RS.

Turnover perawat dapat didefinisikan sebagai suatu proses perpindahan perawat dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain. Tingginya tingkat *turnover* di keperawatan, merupakan tantangan yang besar bagi para manajer keperawatan dalam rangka pengembangan staf. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover* perawat di RS Sentra Medika Cibinong Tahun 2018. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Sentra Medika Cibinong sebanyak 267 perawat. Sampel dalam penelitian ini 67 perawat yang diambil dengan teknik *Nonprobability Sampling*. Data yang didapat menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0,043, jenis kelamin sebesar 0,333, status pernikahan sebesar 0,013, tingkat pendidikan sebesar 0,464, masa kerja sebesar 0,010, status pegawai sebesar 0,778, ukuran organisasi sebesar 0,002, budaya organisasi sebesar 0,023, dukungan kerja sebesar 0,331, rekan kerja sebesar 0,005, stres kerja sebesar 0,229, beban kerja sebesar 0,011, kompensasi sebesar 0,001, lingkungan kerja sebesar 0,200, prestasi kerja sebesar 0,155, kepuasan kerja sebesar 0,411, kepuasan gaji sebesar 0,029, komitmen organisasi sebesar 0,014, pengembangan karir sebesar 0,196, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,591 dan peluang *external* sebesar 0,008

Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pegawai, ukuran organisasi, dukungan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja,

kepuasan kerja, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di RS Sentra Medika Cibinong Tahun 2018. Sedangkan variabel usia, masa kerja, status pernikahan, budaya organisasi, rekan kerja, beban kerja, kompensasi, kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan peluang kerja *external* berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat di RS Sentra Medika Cibinong Tahun 2018.

2.6.13. Sumber Pustaka Ketiga Belas

Judul : Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Intensi *Turnover* Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga

Ditulis Oleh : Dhimas Christian Adhitya

Universitas : Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Literatur ini dipilih dikarenakan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam literatur ini, variabel penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sesuai dengan teori takase 2011 yang peneliti buat acuan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun *external* secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan intensi *turnover* yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. Pada tahun 2014

turnover perawat sebesar 20,6%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RSUD Puri Asih Salatiga. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan 50 responden perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel usia dengan nilai signifikansi sebesar 0.031, jenis kelamin sebesar 0.455, status pernikahan sebesar 0.312, tingkat pendidikan sebesar 0.098, masa kerja sebesar 0,001, status pegawai sebesar 0.045, ukuran organisasi sebesar 0,017, budaya organisasi sebesar 0,034, dukungan kerja sebesar 0,022, rekan kerja sebesar 0.015, stres kerja sebesar 0,029, beban kerja sebesar 0,034, kompensasi sebesar 0,023, lingkungan kerja sebesar 0,015, prestasi kerja sebesar 0,031, kepuasan kerja sebesar 0,035, kepuasan gaji sebesar 0,032, komitmen organisasi sebesar 0,022, pengembangan karir sebesar 0,037, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,020 dan peluang kerja *external* sebesar 0,630.

Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat Di RSUD Puri Asih Salatiga. Sedangkan variabel usia, masa kerja, status pegawai, ukuran organisasi, budaya organisasi, dukungan kerja, rekan kerja, stres kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, peluang *external* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Puri Asih Salatiga.