

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Pengertian Rumah Sakit**

Berdasarkan Undang-Undang No.44 Tahun 2009 tentang 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. (Pemerintah Indonesia, 2009). Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

##### **2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit**

Rumah Sakit diselenggarakan berasaskan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit bertujuan :

- 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 ;dan

- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit. Dan rumah sakit. Rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna.
- e. Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud, rumah sakit mempunyai fungsi :
- f. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan Kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
- g. Pemeliharaan dan peningkatan Kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- h. Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan Kesehatan dan penyelenggaraan penelitian dalam rangka peningkatan pelayanan Kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang Kesehatan

## **2.2 Turnover Intention**

### **2.2.1 Definisi Turnover Intention**

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi sebuah perusahaan atau organisasi, terlebih apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang telah memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman, atau tenaga kerja yang telah menduduki posisi penting dalam perusahaan atau organisasi, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Eti Rohaeti & Novita, 2021).

Keinginan (Intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Turnover intention adalah niat atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk pindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Intensi

keluar (turnover intention) merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover (Mobley, 1986). Banyak penelitian yang dilakukan mengenai turnover intention yang bertujuan untuk mengetahui masalah turnover. Hasilnya mendukung penggunaan intensi turnover untuk memprediksi turnover, karena terdapat hubungan yang kuat antara keduanya (Alfiah, 2013)

Menurut Sidharta (2011) dalam (Susilo & Satrya, 2019) menyatakan bahwa turnover intention adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Dimensi Turnover Intention menurut Chen & Francesco dalam (Prastika Harstyanti Utami, 2017) menyebutkan terdapat 3 dimensi yang mempengaruhi Turnover Intention yaitu :

- a. Pikiran untuk keluar
- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

Pikiran untuk keluar mengacu adanya pikiran seorang karyawan untuk berhenti dan keluar dari perusahaan. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain mengacu pada rasa ingin karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat lain. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang mengacu pada seberapa besar keinginan karyawan untuk mengajukan pengunduran diri dalam waktu dekat.

## 2.2.2 Faktor Penyebab Turnover

Mobley (1986) menyatakan faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. 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, dan pengembangan karir.

### A. Faktor Eksternal

#### 1. Aspek Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Fiky Riadi Notoprawiro, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari definisi tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Dimensi

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

1. Peralatan kerja
2. Penerangan atau cahaya
3. Suhu udara
4. Keamanan kerja
5. Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

1. Hubungan dengan atasan
2. Hubungan dengan sesama rekan kerja
2. Aspek Individu

Pada kategori ini, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua, tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi

komitmen seseorang terhadap organisasi, yang dimana karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi (Arie, 2022)

Faktor-faktor individu yang berhubungan dengan terjadinya *Turnover* menurut Mobley (1986) meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja.

- a. Usia, Mobley (1986) dalam (Alfiah, 2013), mengemukakan karyawan muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi turnover dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi turnovernya.
- b. Jenis Kelamin, bahwa hubungan antara jenis kelamin dengan pergantian karyawan bukan merupakan pola yang sederhana. Jenis kelamin berinteraksi dengan variabel-variabel lain sebagaimana jabatan dan tanggung jawab keluarga.
- c. Masa Kerja, merupakan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat penguasaan yang semakin dalam dalam bidang pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya (Arie, 2022).

## B. Faktor Internal

### 1. Budaya Organisasi

Untuk dapat mempertahankan, organisasi perlu membangun suatu budaya organisasi yang dapat memotivasi serta dapat membuat karyawan berkomitmen.

Menurut Taslim (2011) mengungkapkan bahwa beberapa penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menciptakan motivasi karyawan, produktif, bahagia dan komitmen. dengan membangun budaya organisasi yang baik atau positif yang dapat diterima dengan baik oleh para karyawannya. Budaya organisasi memiliki dampak kuat serta mendalam pada kinerja karyawan yang membantu karyawan untuk puas diri yang menyebabkan peningkatan produktivitas sehingga mengurangi turnover intention (Faaroek, 2021)

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Faaroek, 2021) terdapat hubungan negative signifikan antara budaya organisasi terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial, Dapat dikatakan semakin kuatnya budaya organisasi maka semakin rendah turnover intention yang dimiliki karyawan generasi milenial. Budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik dan di ikuti oleh seluruh anggota organisasi, sangat penting dalam mempertahankan karyawan. Melalui budaya organisasi yang kuat sehingga menciptakan suasana lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan milenial betah dan bertahan pada organisasi. Budaya organisasi yang berjalan adil pada nilai, norma serta segala bentuk kebijakan terhadap sistem (gaji, insentif, bonus, jenjang karir), membuat karyawan milenial tidak akan meninggalkan organisasinya.

Menurut Robbins (2010) dalam (Haryadi, 2017) menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan indikator budaya organisasi.

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

- b. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
  - c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut.
  - d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
  - e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasai pada tim ketimbang pada individu-individu.
  - f. Keagresifan. Sejauh man orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
  - g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi dan tugas, atau pengambilan keputusan yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju. Pemimpin harus bersikap tegas kepada bawahan jika terjadi penyimpangan sikap ataupun tanggung jawab pekerjaan (Muhammad Ridwan, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan dan Jahrizal (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu



memberikan pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, artinya dengan semakin baik kepemimpinan atasan dari suatu organisasi akan mampu mengurangi Turnover Intention. Dengan demikian tingginya kemampuan kepemimpinan dalam menjalin hubungan yang harmonis kepada para bawahannya akan mampu berdampak kepada Turnover Intention.

Menurut Kartono, Kartini (2008) dalam (Saragih, 2019) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator Gaya Kepemimpinan :

- a. Sifat, Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.
- b. Kebiasaan, Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
- c. Temperamen, Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
- d. Watak Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

- e. Kepribadian, Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya

### 3. Kompensasi

Menurut Atmajawati (2007) dalam (Muhammad Ridwan, 2020), Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial kepada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan (2020), kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention artinya dengan semakin baik sistem kompensasi yang diberikan organisasi akan mampu mengurangi Turnover Intention.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Sofiyandi (2008), kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009) dalam (Andriani, 2020), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa

nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) terdiri :

- a. Gaji yang adil, Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif adalah kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target
- c. Tunjangan, adalah kebijakan perusahaan terhadap karyawan berdasar loyalitas karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan
- d. Fasilitas yang memadai

#### 4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif maupun negatif yang akan berdampak pada perusahaan. Jika pengaruh tersebut positif, maka akan memberi keuntungan kepada organisasi. Sebaliknya jika pengaruh tersebut negatif, maka akan merugikan dan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Wether dan Davis mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya Hasibuan mengatakan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.<sup>14</sup> Sedangkan menurut Robbins, “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”

kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang mencerminkan perasaan seorang individu baik positif atau negatif sebagai hasil dari penilaian suatu pekerjaan terhadap seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima yang meliputi elemen kognitif dan afektif.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson dalam (Prastika Harstyanti Utami, 2017), yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Upah, upah yang dimaksud merupakan imbalan yang diterima karyawan yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan.
  - b. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya
  - c. Promosi, yaitu mengenai promosi terhadap jenjang karir yang diterima karyawan
  - d. Penyelia, yaitu berupa bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan
  - e. Dan rekan kerja yang dimana menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan
5. Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah sebuah rangkaian proses dalam meningkatkan kemampuan kerja seseorang dengan harapan mampu mendorong prestasi kerja agar mencapai karier yang diinginkan (Wahyuni dkk., 2014). Sejalan dengan pernyataan Wahyuni dkk., Balbed & Sintaasih (2019) berpendapat bahwa pengembangan karier merupakan proses dimana seorang karyawan mengalami peningkatan

kemampuan kerja sehingga mendorong kinerja dalam mencapai karier yang diinginkan. Pengertian lain dari pengembangan karier menurut

Hasibuan dalam (Rizky Tri Hadnianto Nugraheni, 2022) ialah usaha yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan kerja baik itu teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Adapun tiga aspek penting dalam merancang pengembangan karier yang tepat, diantaranya adalah:

- a. membantu menilai kebutuhan-kebutuhan karier karyawan secara internal
- b. menginformasikan serta mengembangkan kesempatan karier yang ada; dan
- c. menjadi jembatan guna menghubungkan kemampuan karyawan dengan kesempatan karier ,Flippo dalam (Rizky Tri Hadnianto Nugraheni, 2022).

Menurut Sulistiyani & Rosidah, (2003) dalam (Amin, 2020) secara umum manfaat pengembangan karir adalah:

- a. Mengembangkan prestasi pegawai.
- b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- c. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- d. Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- e. Memberikan kepastian hari depan.
- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2012) dalam (Amin, 2020), yaitu :

- a. Prestasi Kerja Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja (performence).-
- b. Exposure, manajer atau atasan memperoleh pengenalan melalui kinerja dan prestasi karyawan, laporan tertulis, prestasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dibutuhkan
- c. Jaringan kerja, berarti pada perolehan exposure di luar perusahaan, mencakup kontrak pribadi dan professional, jaringan tersebut bermanfaat bagi karyawan untuk pengembangan karir
- d. Kesetiaan pada organisasi Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karier yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesioanal.
- e. Pembimbing dan sponsor
- f. Kesempatan untuk bertumbuh Hal ini terjadi bila pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karier pegawai.

### 2.3 Penelitian terdahulu

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Turnover Intention

Tabel 2. 1 Ringkasan jurnal penelitian terdahulu

No.	Judul Jurnal	Nama Jurnal	Volume /hal	penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat di RS Permata Depok	Jurnal ilmiah kebidanan indonesia	Volume 11	Eti Rohaeti , Astrid Novita	mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besar annya antara kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja perawat terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019	Hasil pengujian hipotesis dengan Structural Equation Model ( SEM ), dengan pengolahan data dengan software smartPLS di temukan bahwa variabel Turnover Intension perawat di Rumah Sakit Permata Depok dipengaruhi oleh kepemimpinan (16,54%), lingkungan kerja (-6,72%), beban kerja (33,83%) dan kepuasan kerja (32,46%). Pengaruh langsung Turnover Intension perawat di Rumah Sakit Permata Depok sebesar 76,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,47%. Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover</i> memiliki pengaruh di rumah sakit permata Depok 2019
2	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017	Jurnal Admnistrasi Rumah Sakit Indonesia	Vol 4/No.3	<i>Luvi Christiani, Jaslis Ihyas</i>	Mengetahui hubungan pada faktor-faktor yang berkaian dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017	Turnover di rumah sakit awal bros batam masih diatas angka 10%. Karakteristik perawat yang berhubungan dengan alasan pengunduran diri adalah status pernikahan dan daerah asal rekrut. Faktor internal rumah sakit yang menyebabkan ketidakpuasan tertinggi berasal dari lingkungan kerja, dimana adanya hubungan yang kurang baik antara atasan langsung dengan perawat pelaksana yaitu koordinator yang reaktif terhadap kesalahan, bersikap subyektif dan membuat komunikasi menjadi terbatas. Kompensasi, kesempatan

No.	Judul Jurnal	Nama Jurnal	Volume /hal	penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
						berkembang dan penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit tidak berhubungan dengan alasan pengunduran diri dari perawat dan tawaran kerja dari luar tidak selalu mendapat tanggapan yang positif dari perawat
3	Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi	Jurnal ilmiah forum manajemen	Volume 14/No. 2	Ni Wayan Mujiati dan A. A. Sagung Kartika Dewi	Menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi	Intensi turnover tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil yang justru berdampak pada citra organisasi dan hal ini perlu dikaji. Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam suatu organisasi adalah: menurut Mobley (1986) meliputi faktor organisasional dan faktor individual, faktor internal dan eksternal. Menurut Mathis dan John H Jackson (2009) ada beberapa komponen yang menentukan intensi turnover atau apakah karyawan bertahan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi meliputi: komponen organisasional, hubungan karyawan, peluang karir, penghargaan, serta rancangan tugas dan pekerjaan