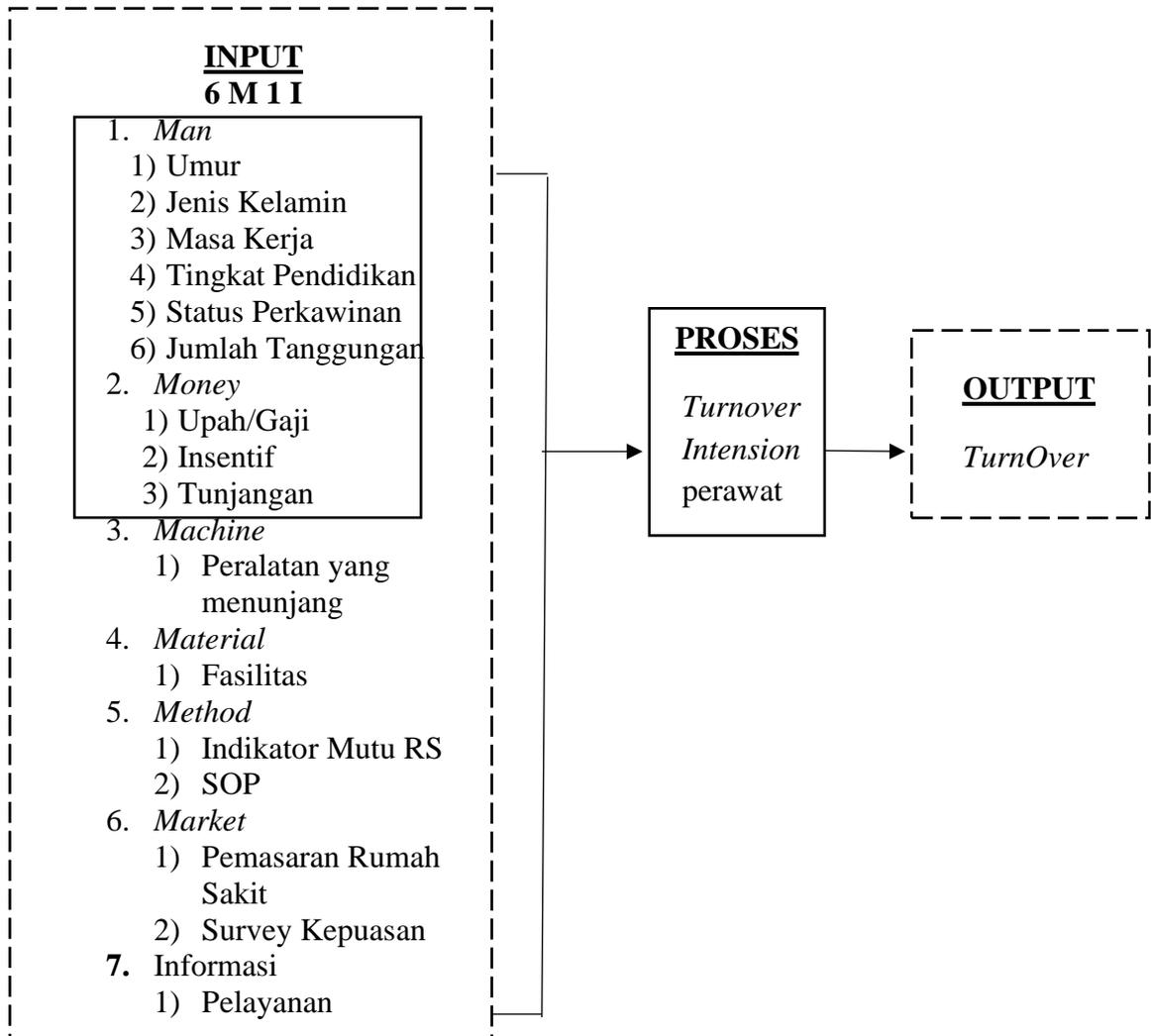


## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3 1 Kerangka Konseptual Penelitian

**Keterangan :**



; Diteliti



; Tidak diteliti

### 3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Angka *Turnover* perawat di Rumah sakit swasta surabaya masih melebihi dari target/standart Rumah sakit swasta surabaya dengan rata-rata peningkatan sebesar 6,7%. Timbulnya *turnover* umumnya diawali dengan adanya *turnover intentions* (niat untuk keluar) dari karyawan (Mardiana *et al.*, 2014). Intensi *Turnover* adalah keinginan karyawan yang muncul dari pemikirannya untuk berpindah kerja dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik yang masih belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Astuti *et al.*, 2016). Gambar 3.1 menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor terjadinya *Turnover* menurut teori Mobley (1986) (Christiani and Ilyas, 2018) terdiri dari faktor karakteristik individu dan menurut penelitian terdahulu dari (Krishnan , 2012 ; Yuliawan dan Himam, 2012; Gulati, 2016; Yuen, 2016; Rong, 2015; Johari dan Raslan; 2018, Dharmawansa dan Thennakoon; 2014 (Masita, 2021) faktor kompensasi.

Pada penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah faktor individu (*man*) dan kompensasi (*money*) yang termasuk dalam variabel independent. Variabel dependen yang akan di teliti adalah *turnover intention* perawat.

### 3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (sugiono,2017). Berdasarkan teori tersebut, adapun hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh faktor *man* (manusia) dan *money* (kompensasi) terhadap *turnover intension* perawat di Rumah Sakit Swaasta Surabaya.

H1 : Adanya pengaruh faktor *man* (manusia) dan *money* (kompensasi) terhadap *turnover intension* perawat di Rumah Sakit Swasta Surabaya.