

ABSTRACT

This study aims to analyze the employee *turnover intention* in the work unit of Surabaya Women's and Women's Hospital. in the last 3 years it is 5.89%. The purpose of this research is to describe the cause of employee *turnover intention* in the work unit of the Women's and Women's Hospital of Surabaya. This type of research is a descriptive study with *cross sectional* method. The sample of this study were employees in the work unit of the Surabaya Women's and Women's Hospital. The sample size of this study was 62 samples with random sampling technique. The study was conducted within 7 days in December 2019. The results of this study showed *turnover intention* including salary / wages, job design, performance, learning and development, career development, commitment, group cohesion, dissatisfaction with superiors, recruitment, and promotion. *Turnover intention* is the level of desire to leave the company. Salary / Wages, problems arise due to payment systems that are not competitive, and unfair. Performance, employees can be motivated if they are not clear about their responsibilities or performance standards. Resignations and *turnovers* can increase if people are not given the opportunity to develop their careers. This commitment includes the mission, values and strategies of the organization, and encourages employees to discuss and comment about them. Dissatisfaction with superiors, the reason for resignation is that management or individual managers and team leaders in particular, do not treat people unfairly. The purpose of recruitment is to ensure that the selection and promotion procedures are in accordance with individual capacities with the demands of the work they have to do. Promotion aims to increase work skills and varied and interesting jobs. The conclusion of this study is that the majority of *turnover intention* employees in the work unit of the Surabaya mother and daughter hospital are already good, the sub-variable that is still considered to be poor is employee performance.

Keywords: Employee characteristics, *turnover intention*, surabaya girls hospital

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa *turnover intention* pegawai di unit kerja Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. dalam kurun waktu 3 tahun terakhir adalah 5,89%. Tujuan peneliti ini adalah menggambarkan penyebab *turnover intention* pegawai di unit kerja Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah pegawai di unit kerja Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Besar sampel penelitian ini adalah 62 sampel dengan Teknik random sampling. Penelitian dilaksanakan dalam waktu 7 hari dibulan Desember 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan *turnover intention* meliputi gaji/ upah, desain pekerjaan, kinerja, pembelajaran dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kohersi kelompok, ketidakpuasan dengan atasan, rekrutmen, dan promosi. *Turnover intention* merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan. Gaji/ Upah, masalah muncul karena sistem pembayaran yang tidak kompetitif, dan tidak adil. Kinerja, pegawai dapat terdemotivasi jika mereka tidak jelas tentang tanggungjawab atau standar kinerja mereka. Pengunduran diri dan *turnover* dapat meningkat jika orang tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan karier mereka. Komitmen ini meliputi misi-misi, nilai-nilai dan strategi organisasi, dan mendorong pegawai untuk berdiskusi dan berkomentar tentang mereka. Ketidakpuasan dengan atasan, alasan untuk pengunduran diri adalah bahwa manajemen atau manajer individu dan pemimpin tim khususnya, tidak memperlakukan orang secara tidak adil. Tujuan rekrutmen untuk memastikan bahwa prosedur seleksi dan promosi sesuai dengan kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Promosi bertujuan meningkatkan kemampuan kerja dan pekerjaan yang bervariasi dan menarik. Kesimpulan penelitian ini adalah mayoritas pegawai *turnover intention* di unit kerja rumah sakit ibu dan anak putri Surabaya sudah baik, sub variabel yang masih dinilai kurang baik yaitu kinerja pegawai.

Kata kunci: Karakteristik pegawai, *turnover intention*, rumah sakit putri surabaya