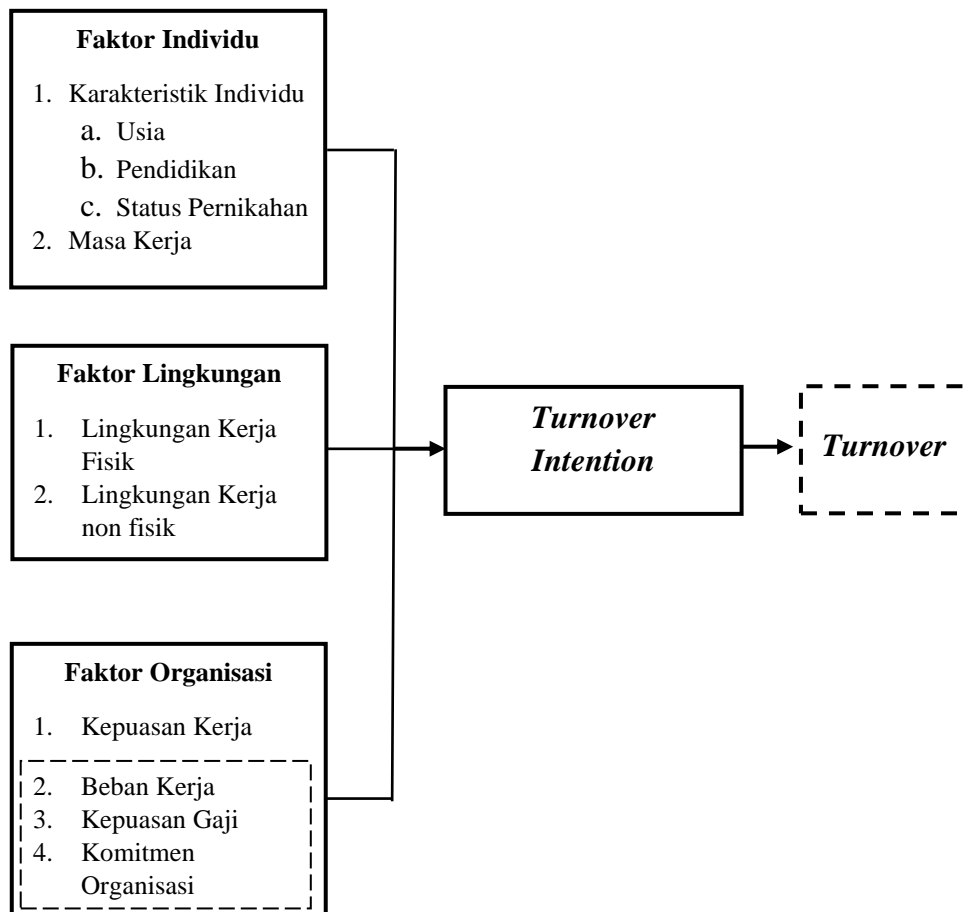



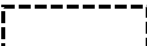
BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual



Sumber : (Mobley, 1986). (Sedarmayanti, 2013:19), (Iskandar & Rahadi 2021)

Keterangan :

-  : Diteliti
-  : Tidak diteliti

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Turnover karyawan di rumah sakit tidak dapat terjadi begitu saja, terdapat faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya fenomena tersebut. Seorang karyawan tidak akan meninggalkan organisasinya tanpa suatu faktor yang dapat memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Berdasarkan Gambar 3.1 di atas, dapat diketahui bahwa *turnover* karyawan diawali dengan adanya niat karyawan untuk meninggalkan tempatnya bekerja (*turnover intention*). *Turnover intention* ditandai dengan adanya pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Disamping itu, terdapat tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intention* pada karyawan yaitu dilihat dari faktor individu, faktor lingkungan, dan faktor organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang akan diteliti yaitu faktor individu (usia, pendidikan, status pernikahan, masa kerja), faktor lingkungan dan faktor organisasi (kepuasan karyawan). Pada penelitian ini, peneliti juga akan melakukan analisis terkait pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.