

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. *Turnover Intention*

##### 2.1.1. *Pengertian Turnover Intention*

(Siregar, 2006) Mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut (Harninda & Harnoto, 2009), *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut (Harnoto, 2002), *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik.

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu.

##### 2.1.2. *Faktor – faktor penyebab Turnover Intention*

Menurut Mobley (2000), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Job stressors dan kurangnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, menurut (Maertz dan Campion 1998), proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Menurut (Harnoto, 2002), *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi :

### 1. Tingginya Tingkat Absensi

Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

### 2. Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

### 3. Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

### 4. Peningkatan Protes Terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki *turnover intention*, 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 karyawan.

### 5. Perilaku Yang Berubah

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang mempunyai 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*.

#### **2.1.3. Indikator pengukuran *Turnover Intention***

Indikator pengukuran menurut (Mobley, Honer, & Hollingsworth, 1978) terdiri atas :

##### a. Pemikiran untuk keluar (Thinking of quitting) :

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan 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 alternative) :

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.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seseorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok (Andini, 2006 dalam Dwiwana & Ardhana, 2017). Kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui kenyamanan lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, system kompensasi yang adil berdasarkan kesesuaian beban kerja, kualitas supervise dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan organisasi serta jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya (Aziri, 2011).

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, lebih cepat mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru, sedikit memiliki catatan kecelakaan kerja, sedikit keluhan dan mampu mengelola tingkat stress kerja dengan baik (Luthans, 2006).

### **2.2.1. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999) adalah:,yaitu :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120).

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009: 82-84):

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.3. Ringkasan Sumber Pustaka

#### 2.3.1. Artikel ke – 1

Judul	Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)
Nama Penulis	Lutfi Rachman ; Aryo Dewanto
Afiliasi	Rumah sakit Wawa Husada Kepanjen Malang ; Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang
Email Penulis	<a href="mailto:lutfirachman08@gmail.com">lutfirachman08@gmail.com</a> <a href="mailto:aryode@gmail.com">aryode@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal

Nama Kota-Penerbit	Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya JAM : Jurnal Aplikasi Manajemen ISSN: 1693-5241
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 14 No 2, 2016
URL	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/649065">http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/649065</a>
Tanggal Unggah	10 Agustus 2020

### Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencegah terjadinya *turnover intention* perawat. Keterikatan perawat dengan rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* perawat rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) dan *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 102 orang yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan RS Wawa Husada Kepanjen-Malang. Instrument pada penelitian ini merujuk pada skala likert 5 poin. Analisis data yang digunakan adalah uji path analysis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung employee engagement terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** employee engagement, kepuasan kerja, *turnover intention*

### 2.3.2 Artikel ke – 2

Judul	Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intentions</i> Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado
Nama Penulis	Lidya Ribkha Genta Polii

Afiliasi	Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
Email Penulis	<a href="mailto:1lidyarg08@gmail.com">1lidyarg08@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Journal article
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi • 2015 ISSN 2303-1174
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 178-190
URL	<a href="https://www.neliti.com/publications/2812/analisis-keterikatan-karyawan-terhadap-pekerjaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-k">https://www.neliti.com/publications/2812/analisis-keterikatan-karyawan-terhadap-pekerjaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-k</a>
Tanggal Unggah	10 Agustus 2020

### Abstrak

Rumah Sakit (RS) Siloam merupakan salah satu jaringan rumah sakit swasta yang didirikan oleh Lippo Group. RS Siloam adalah rumah sakit kelas B dan menjadi rumah sakit pertama di Indonesia yang mendapat akreditasi internasional dari lembaga akreditasi Joint Commission International Accreditation sehingga diharapkan mampu menghadapi persaingan. RS Siloam senantiasa melakukan pengembangan SDM. Berdasarkan data yang ada tingkat *turnover* karyawan pada RS Siloam Manado memasuki pertengahan Tahun 2013 cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kelemahan dalam manajemen SDM perusahaan. Pengumpulan data menggunakan angket dengan populasi semua karyawan RS Siloam Manado, sampel berjumlah 112. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara *Job embeddedness* terhadap *turnover intention*, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan ada pengaruh negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci:** *job embeddedness*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *turnover Intention*

### 2.3.3 Artikel ke – 3

Judul	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Rawat Inaptahun 2017(Studi Pada Rsu Bunda Thamrin Medan)
Nama Penulis	Adelia Hesarika
Afiliasi	Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
Email Penulis	<a href="mailto:delfloat89@gmail.com">delfloat89@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah Simantek ISSN: 2550-0414
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 2, No. 2, April 2018
URL	<a href="http://sciencemakarioz.org/jurnal/index.php/SIMANTEK/article/download/246/256">http://sciencemakarioz.org/jurnal/index.php/SIMANTEK/article/download/246/256</a>
Tanggal Unggah	10 Agustus 2020

#### Abstrak

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang mengundurkan diri dari suatu perusahaan adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh sebesar 45,1% terhadap *turnover* karyawan, dan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain (Hidayati & Trisnawati). Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh faktor lain (Hidayati & Trisnawati). Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pasien rawat inap di RSU BundaThamrin, Medan tahun 2017. Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan desain cross sectional. Populasi adalah 176 pasien rawat inap, dan semuanya digunakan sebagai sampel (total sampel). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat. Analisis menggunakan uji Chi Square pada taraf signifikansi 95% ( $p < 0,05$ ) dan analisis regresi logistik ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terhadap *turnover* adalah stres kerja ( $p = 0,000$ ) dan kepuasan kerja ( $p =$

0,001), memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* perawat sebesar 68,8% diluar penelitian. Faktor yang paling dominan mempengaruhi *turnover* adalah stres kerja. Untuk menurunkan turnover intention, disarankan agar manajemen keperawatan meningkatkan jumlah sumber daya keperawatan rawat inap dan mempertimbangkan fasilitas yang terkait dengan pekerjaan keperawatan, serta memfasilitasi konseling dan pelatihan manajemen stres bagi perawat dengan pekerjaan tinggi. stres sebagai upaya pencegahan dalam mengurangi stres kerja.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

#### 2.3.4 Artikel ke – 4

Judul	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui <i>Turnover Intention</i> Perawat Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
Nama Penulis	Jefri Anderson
Afiliasi	Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email Penulis	<a href="mailto:jefri.anderson@rocketmail.com">jefri.anderson@rocketmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau • February 2017
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 4, No 1 (Februari) 2017
URL	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/123650-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-lingkungan-ker.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/123650-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-lingkungan-ker.pdf</a>
Tanggal Unggah	10 Agustus 2020

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang terletak di Jalan Sudirman, Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah 87 dan model yang digunakan adalah model sensus. Variabel penelitian yang digunakan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen, *turnover intention* dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Metode penelitian ini menggunakan analisis jalur yang didukung oleh SPSS 21 for windows. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta kepemimpinan tidak berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Karena masing-masing individu terbukti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, maka disarankan pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan tingkat kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Pekerjaan, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja.

### 2.3.5 Artikel ke – 5

Judul	Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada perawat Rs. X Di Surabaya
Nama Penulis	Novy Fitria
Afiliasi	Progam Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Jember Jl. Kalimantan No. 37 Jember
Email Penulis	<a href="mailto:novyfitria56@yahoo.com">novyfitria56@yahoo.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIE Mandala Jember Relasi Jurnal Ekonomi ESSN : 2502-9525 ISSN : 0216-2431
Vol, Nomor Issue & Tahun	<u>Vol 11 No 2 (2015)</u>
URL	<a href="http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/76">http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/76</a>
Tanggal Unggah	10 Agustus 2020

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dilakukan di Rumah Sakit X Surabaya, penelitian ini menggunakan proporsional

random sampling dalam pengambilan sampel dari 50 responden. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori dan konfirmatori. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dalam program SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dan *turnover intention* melalui kepuasan kerja; ada pengaruh negatif dan tidak langsung yang signifikan antara iklim organisasi dan intensi *turnover* melalui kepuasan kerja; dan kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*.

**Kata kunci:** stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*

### 2.3.6 Artikel ke – 6

Judul	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram
Nama Penulis	Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti
Afiliasi	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, Mataram
Email Penulis	<a href="mailto:fitriantinirini@gmail.com">fitriantinirini@gmail.com</a> <a href="mailto:aagusdin@gmail.com">aagusdin@gmail.com</a> <a href="mailto:mayaramli24@gmail.com">mayaramli24@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Distribusi p-ISSN : 0853-9571 e-ISSN : 2477-1767
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 8, No. 1 – Maret 2020 Halaman 23 s.d 38
URL	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1242147">http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1242147</a>
Tanggal Unggah	11 Agustus 2020

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap stress kerja, serta menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dengan status kepegawaian kontrak yang bertugas di Rumah Sakit Umum Kota Mataram yang berjumlah 492 orang dengan jumlah sampel 216

orang tenaga kesehatan yang ditentukan berdasarkan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan stress kerja. Manajemen Rumah Sakit diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja agar tenaga kesehatan tidak merasa beban kerja mereka tinggi dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

**Kata Kunci:** beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja, *turnover intention*, tenaga kesehatan.

### 2.3.7 Artikel ke – 7

Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Variabel Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan
Nama Penulis	Muhammad Ahsan, Alimin Maidin, Indrianty Sudirman
Afiliasi	Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, Jurusan Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
Email Penulis	<a href="mailto:galacticamini@gmail.com">galacticamini@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Program Pascasarjana UNHAS pada tanggal 2014-02-19
Vol, Nomor Issue & Tahun	tahun 2014
URL	<a href="https://docplayer.info/storage/53/32143005/32143005.pdf">https://docplayer.info/storage/53/32143005/32143005.pdf</a>
Tanggal Unggah	22 Agustus 2020

## Abstrak

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi termasuk jenis *hospitality industry* seperti rumah sakit. Hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja, stress kerja, variabel organisasi dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan RS Pertamina Balikpapan serta menganalisis variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan tersebut. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan program SPSS dengan penetapan level signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,016. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,000. Variabel organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,312. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,048. Dalam upayanya menurunkan *turnover intention* karyawan, upaya yang dapat dilakukan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan adalah Dalam upayanya menurunkan *turnover intention* karyawan, upaya yang dapat dilakukan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan adalah meningkatkan imbalan yang diberikan kepada karyawannya, situasi kerja yang kondusif dengan peralatan kerja yang mendukung, kewenangan kerja yang jelas, hubungan yang baik antara setiap elemen perusahaan, kesempatan promosi yang transparan, pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan

kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan.

**Kata kunci** : kepuasan kerja, stress kerja, variabel organisasi, kepemimpinan dan *turnover intention*

### 2.3.8 Artikel ke – 8

Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Di Rumah Sakit Emanuel Klampok
Nama Penulis	Nanda Putra Nugrahena
Afiliasi	Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta
Email Penulis	<a href="mailto:nandanugrahena@gmail.com">nandanugrahena@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia
Vol, Nomor Issue & Tahun	Edisi 3 Tahun 2018
URL	<a href="http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/12922/">http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/12922/</a>
Tanggal Unggah	22 Agustus 2020

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Berdasarkan uji validitas semua item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach alpha variabel *turnover intention* sebesar 0,906, kepuasan kerja sebesar 0,787, komitmen organisasi sebesar 0,856. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan  $\beta$  sebesar  $-0.153^*$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,049$ ). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,023 ; (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan  $\beta$  sebesar  $0.175^*$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,036$ ). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,030; (3) Kepuasan kerja memiliki nilai beta ( $\beta$ )  $-0,113^*$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,021$ ) dan komitmen organisasi memiliki nilai beta ( $\beta$ )  $-0.142^*$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,010$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,041.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

### 2.3.9 Artikel ke – 9

Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado
Nama Penulis	Amelia Sakul
Afiliasi	Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
Email Penulis	<a href="mailto:sakulamelia@gmail.com">sakulamelia@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen ISSN: 2338-2953
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 6, No 2 (2018)
URL	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/19702">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/19702</a>
Tanggal Unggah	11 Agustus 2020

### Abstrak

Tingginya tingkat *turnover* perawat akan berdampak serius bagi rumah sakit dikemudian hari. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara

simultan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

### 2.3.10 Artikel ke – 10

Judul	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih
Nama Penulis	Burhanuddin Basri, Nursalam, Syamsul Anwar
Afiliasi	Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Jakarta Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Airlangga Surabaya
Email Penulis	<a href="mailto:burhanganteng720@gmail.com">burhanganteng720@gmail.com</a> <a href="mailto:nursalam@fkp.unair.ac.id">nursalam@fkp.unair.ac.id</a> <a href="mailto:syamsul_nisa@yahoo.co.id">syamsul_nisa@yahoo.co.id</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Universitas Muhammadiyah Jakarta
Vol, Nomor Issue & Tahun	2017
URL	<a href="http://eprints.peradaban.ac.id/352/9/412140057_ARTIKEL.pdf">http://eprints.peradaban.ac.id/352/9/412140057_ARTIKEL.pdf</a>
Tanggal Unggah	22 Agustus 2020

#### Abstrak

*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 diperusahaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta

Cempaka Putih. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang perawat. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, survey serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS (partial least square). Hasil penelitian ini didapatkan ada pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dan tidak ada pengaruh komitmen organisasioanl terhadap *turnover intention*. Saran peneliti yaitu meninjau lebih lanjut baik jumlah maupun sistem penggajian yang ada, memberikan penilaian yang transparan atas prestasi perawat, meningkatkan kepuasan kerja perawat, dan memenuhi hak perawat sesuai yaitu ketepatan remunerasi, penjenjangan karir, dan kesesuaian dalam penugasan.

**Kata kunci** : Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*