

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, bahwa pengertian rumah sakit itu sendiri adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Adapun tujuan diselenggarakannya Rumah Sakit seperti yang tercantum pada pasal 3 yaitu :

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan, rumah sakit dan sumber daya manusia rumah sakit.
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kapasitas hokum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit.

Rumah sakit berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan dibedakan menjadi dua yaitu rumah sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus. Rumah Sakit Umum adalah fasilitas yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Sedangkan Rumah Sakit Khusus adalah fasilitas kesehatan yang memberi pelayanan utama pada suatu bidang atau satu jenis

penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan yang lainnya.

Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit pada pasal 24 bahwa dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum dan rumah sakit khusus di klasifikasikan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan Rumah Sakit.

Klasifikasi Rumah Sakit Umum yakni :

- a. Rumah Sakit Umum Kelas A
- b. Rumah Sakit Umum Kelas B
- c. Rumah Sakit Umum Kelas C
- d. Rumah Sakit Umum Kelas D

Klasifikasi Rumah Sakit Khusus yakni :

- a. Rumah Sakit Khusus Kelas A
- b. Rumah Sakit Khusus Kelas B
- c. Rumah Sakit Khusus Kelas C

2.1.2 Fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang No 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, fungsi rumah sakit adalah :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit

2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan pengembangan serta
4. Penyelenggaraan penelitian dan rangka bidang kesehatan dalam penapisan teknologi peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Semakin disadari bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang memiliki SDM dengan daya saing dan loyalitas tinggi. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi kerja yang sangat kompleks, padat karya dan padat modal. Karakteristik tersebut berdampak pada kompleksnya persoalan yang terjadi di rumah sakit khususnya terkait persoalan SDM (Damayanti NA, 2013). Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan

bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2013). MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Sumber daya manusia yang harus dimiliki rumah sakit pada prinsipnya telah diatur melalui akreditasi rumah sakit yakni dalam penentuan jumlah dan spesifikasi tenaga serta fasilitas penunjang layanan yang harus dimiliki oleh sebuah rumah sakit. Sumber daya terstandarisasi seperti SDM, manajemen dan teknologi terstandarisasi merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan dan menciptakan rumah sakit yang mempunyai jasa pelayanan kesehatan berkualitas yang merupakan indikator untuk meningkatkan citra rumah sakit dan profitabilitasnya (Indah & Irwandy, 2013).

2.3 Perawat

2.3.1 Definisi Perawat

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – undangan (Undang-Undang no. 38 tahun, 2014). Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Kemenkes, 2017). Keperawatan kesehatan masyarakat pada dasarnya adalah pelayanan keperawatan profesional yang merupakan perpaduan antara konsep kesehatan masyarakat dan konsep keperawatan yang ditujukan pada seluruh masyarakat dengan penekanan pada kelompok resiko tinggi (Efendi & Makhfudli, 2010). Dalam upaya pencapaian derajat kesehatan yang optimal dilakukan melalui upaya kesehatan dalam bentuk kegiatan dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan (Diego Francisco Soria Melguizo, 2009). Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Perawat merupakan pekerja yang selalu ada di setiap rumah sakit yang bertanggung jawab atas kesehatan pasien di ruang rawat inap, rawat jalan, atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Kerja et al., 2018). Keperawatan sebagai pelayanan/asuhan

profesional bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik, dilakukan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berorientasi pada kebutuhan objektif pasien, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama. Demikianlah kira-kira secara umum tentang keperawatan profesional yang merupakan tanggung jawab seorang perawat profesional yang selalu mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan. Perawat dituntut untuk selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etis (Nursalam, 2014). Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (*International Council Of Nurses dalam Fahmi, 2010*).

2.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi Perawat

Menurut Kusnanto (2004) fungsi perawat adalah :

1. Mengkaji kebutuhan pasien, keluarga, kelompok dan masyarakat serta sumber yang tersedia dan potensial untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Merencanakan tindakan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat berdasarkan diagnosis keperawatan.
3. Melaksanakan rencana keperawatan meliputi upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan dan

pemeliharaan kesehatan termasuk pelayanan pasien dan keadaan terminal.

4. Mengevaluasi hasil asuhan keperawatan.
5. Mendokumentasikan proses keperawatan.
6. Mengidentifikasi hal-hal yang perlu diteliti atau dipelajari serta merencanakan studi kasus guna meningkatkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan dan praktik keperawatan.
7. Berperan serta dalam melaksanakan penyuluhan kesehatan kepada pasien, keluarga, kelompok serta masyarakat.
8. Bekerjasama dengan disiplin ilmu terkait dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, keluarga, kelompok dan masyarakat.
9. Mengelola perawatan pasien dan berperan sebagai ketua tim dalam melaksanakan kegiatan keperawatan.

2.3.3 Peran Perawat

Doheny (dalam Kusnanto, 2004) mengidentifikasi beberapa elemen peran perawat sebagai perawat profesional meliputi :

1. *Care giver* (pemberi asuhan keperawatan)

Sebagai pelaku/pemberi asuhan keperawatan, perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan tidak langsung kepada klien, menggunakan pendekatan proses keperawatan yang meliputi: pengkajian dalam upaya mengumpulkan data dan informasi yang benar, menegakan diagnosis keperawatan

berdasarkan hasil analisis data, merencanakan intervensi keperawatan sebagai upaya mengatasi masalah yang muncul dan membuat langkah/cara pemecahan masalah, melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan rencana yang ada dan melakukan evaluasi berdasarkan respon klien terhadap tindakan keperawatan yang telah dilakukannya.

2. *Client advocate* (pembela untuk melindungi klien)

Sebagai advokat klien, perawat berfungsi sebagai penghubung antara klien dengan tim kesehatan lain dalam upaya pemenuhan kebutuhan klien, membela kepentingan klien dan membantu klien memahami semua informasi dan upaya kesehatan yang diberikan oleh tim kesehatan dengan pendekatan tradisional maupun profesional. Peran advokasi sekaligus mengharuskan perawat bertindak sebagai narasumber dan fasilitator dalam tahap pengambilan keputusan terhadap upaya kesehatan yang harus dijalani oleh klien. Dalam menjalankan peran sebagai *advocate* (pembela klien), perawat harus dapat melindungi dan memfasilitasi keluarga dan masyarakat dalam pelayanan keperawatan.

3. *Counsellor* (pemberi bimbingan/konseling klien)

Memberikan konseling/bimbingan kepada klien, keluarga dan masyarakat tentang masalah kesehatan sesuai prioritas. Konseling diberikan kepada individu/keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan dengan pengalaman yang lalu, pemecahan

masalah difokuskan pada masalah keperawatan, mengubah perilaku hidup ke arah perilaku hidup sehat.

4. *Educator*(sebagai pendidik klien)

Sebagai pendidik klien, perawat membantu klien meningkatkan kesehatannya melalui pemberian pengetahuan yang terkait dengan keperawatan dan tindakan medis yang diterima sehingga klien/keluarga dapat menerima tanggungjawab terhadap hal-hal yang diketahuinya.

5. *Collaborator* (anggota tim kesehatan)

Perawat juga bekerja sama dengan tim kesehatan lain dan keluarga dalam menentukan rencana maupun pelaksanaan asuhan keperawatan guna memenuhi kebutuhan kesehatan klien.

6. *Change agent* (pembaharu)

Sebagai pembaharu, perawat mengadakan inovasi dalam cara berpikir, bersikap, bertingkah laku dan meningkatkan keterampilan klien/keluarga agar menjadi sehat. Elemen ini mencakup perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dalam berhubungan dengan klien dan cara memberikan perawatan kepada klien.

7. *Consultant*(konsultan)

Elemen ini secara tidak langsung berkaitan dengan permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan keperawatan yang

diberikan. Dengan peran ini dapat dikatakan, perawat adalah sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik klien.

2.3.4 Hak dan Kewajiban Perawat

Menurut Permenkes No. 26 Tahun 2019 pasal 35, hak perawat yaitu:

1. Memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Standar Profesi, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundangundangan.
2. Memperoleh informasi yang benar, jelas, dan jujur dari Klien dan/atau keluarganya.
3. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi dan kewenangan
4. Menerima imbalan jasa atas Pelayanan Keperawatan yang telah diberikan.
5. Menolak keinginan Klien atau pihak lain yang bertentangan dengan kode etik, standar pelayanan, Standar Profesi, standar prosedur operasional, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Memperoleh fasilitas kerja sesuai dengan standar.
7. Memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan, serta nilai-nilai agama.
8. mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan profesinya
9. Memperoleh hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Permenkes No. 26 Tahun 2019 pasal 36, kewajiban perawat yaitu:

1. Menjaga kerahasiaan kesehatan Klien.
2. Memperoleh persetujuan dari Klien atau keluarganya atas tindakan yang akan diberikan.
3. Melengkapi sarana dan prasarana Pelayanan Keperawatan sesuai dengan standar Pelayanan Keperawatan dan ketentuan peraturan perundangundangan bagi Perawat yang menjalankan praktik mandiri.
4. Memberikan Pelayanan Keperawatan sesuai dengan kode etik, standar Pelayanan Keperawatan, Standar Profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Merujuk Klien yang tidak dapat ditangani kepada Perawat atau tenaga kesehatan lain yang lebih tepat sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensinya.
6. Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan sesuai dengan standar.
7. Memberikan informasi yang lengkap, jujur, benar, jelas, dan mudah dimengerti mengenai tindakan Keperawatan kepada Klien dan/atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya.
8. Melaksanakan tindakan pelimpahan wewenang dari tenaga kesehatan lain yang sesuai dengan kompetensi Perawat; dan i. melaksanakan penugasan khusus yang ditetapkan oleh Pemerintah.

2.4 Turnover Intention

2.4.1. Definisi Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi Menurut Tett dan Meyer (1993) dalam Rodly (2012). Sementara *quit* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *quit*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Intention to quit menjelaskan keinginan individu untuk meninggalkan dan berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut (Abelson, 1987).

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam beberapa studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan.

Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Mobley (1986) mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah: “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”. Dari kedua definisi di atas, disimpulkan bahwa *quit* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti.

Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan *intention to quit* (Suhanto, 2009).

2.4.2. Indikator *Turnover Intention*

Beberapa indikasi bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan terjadinya *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi Harnoto (2002) :

- a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

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

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan organisasi kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan

berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

2.4.3. Tahapan *Turnover Intention*

Menurut Triaryati (2002), beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

1. Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
2. Mengalami *job dissatisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
3. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak se extreme keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku yang pasif.
4. Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).
5. Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan

saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.

6. Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawl behavior*).
7. Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
8. Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.

Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawl behavior*).

2.4.4. Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Faktor penyebab terjadinya *turnover intention* menurut Mobley (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi.

2.5 Ringkasan Sumber Pustaka

2.5.1. Artikel Pertama

Tabel 2.5.1 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Pertama

Judul	Hubungan Organizational Commitment dan Turnover Intention Pada Perawat
Nama Penulis	Triatno Yudho Prabowo
Email Penulis	Bowo16@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jakarta
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni Vol. 1, No. 2, Oktober 2017
URL	file:///C:/Users/yanto/Downloads/21842-44269-1-SM.pdf
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara organizational dengan turnover intention. Teori organizational commitment

dikemukakan oleh *Meyer dan Allen*. Teori turnover intention dikemukakan oleh *Tett dan Meyer*. Organizational commitment merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Turnover intention dapat dipahami sebagai niat secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini melibatkan 64 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dimensi organizational commitmen (continuance commitment, normative commitment, affective commitment) dengan commitment dengan turnover intention ($r = -0,714$), dan affective commitment dengan turnover intention ($r = 0,720$).

Kata kunci: Organizational commitment, Turnover Intention, Perawat

2.5.2. Artikel Kedua

Tabel 2.5.2 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kedua

Judul	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Work Support dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Perawat
Nama Penulis	Ulfa Wahyudiana Mukti
Email Penulis	Ulfawahyudiana93@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Semarang
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018

URL	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22398
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan kerja dan kepuasan gaji terhadap niat pergantian perawat (Studi di RSUD Nirmala Purbalingga). Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada 95 perawat di RSUD Nirmala Purbalingga menggunakan random sampling. Teknik uji data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover perawat, dukungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover perawat, dan kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover perawat.

Kata Kunci : stres kerja, dukungan kerja, kepuasan gaji, intensi turnover

2.5.3. Artikel Ketiga

Tabel 2.5.3 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Ketiga

Judul	Analisis Pengaruh Stressor Peran Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja
Nama Penulis	Jonathan adika Widiyanto
Email Penulis	joniadika@gmail.com

Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Semarang
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018
URL	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22457
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Pada dasarnya keperawatan diakui sebagai salah satu pekerjaan yang penuh tekanan, sehingga dalam hal ini stres kerja menjadi salah satu masalah penting yang perlu dipertimbangkan di kalangan perawat. Stres pada perawat disebabkan oleh beberapa faktor yang berasal dari stresor peran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beberapa jenis stresor peran terhadap niat berpindah melalui kepuasan kerja diantara perawat. Itu dilakukan pada 146 perawat di rumah sakit di rumah sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.

Analisis model persamaan struktural (SEM) digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hasil dari hubungan antara masing-masing variabel stresor peran terhadap kepuasan kerja dan variabel turnover intention. Semua variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan 29 indikator.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stresor peran seperti ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan peran, dan konflik kerja-keluarga ditemukan memiliki efek negatif langsung pada kepuasan kerja perawat. Tetapi hubungan antara ambiguitas peran dan variabel konflik peran keduanya secara statistik ditemukan memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel turnover intention.

Kata Kunci : Stresor stres, kepuasan kerja, intensi turnover, perawat

2.5.4. Artikel Keempat

Tabel 2.5.4 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Keempat

Judul	Apakah Work-Family Conflict Berdampak Pada Turnover Intention? (Studi Pada Perawat Wanita)
Nama Penulis	Yola Widya
Afiliasi	-
Email Penulis	selvypurba@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	-
Vol, Nomor Issue & Tahun	Journal of business & Applted Management Vol. 12 (No. 1) Tahun 2019
URL	http://journal.ubm.ac.id
Tanggal Unggah	29 Maret 2019

Abstrak

Wanita yang bekerja nenjunjung tinggi profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik peran ganda, karena berkonsentrasi kepada pekerjaan dan sekaligus menjalani peran sebagai ibu rumah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh Job Satisfaction terhadap turnover intention yang dimoderasi oleh Work-Family Conflict pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling dengan menggunakan sampel sebanyak 110 perawat wanita yang telah menikah. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis rata-rata, uji analisis jalur simpel moderasi. Job satisfaction pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini cukup tinggi terlihat dari overall mean score dan mayoritas perawat menyatakan setuju bahwa perawat menyukai hal-hal yang ada dalam pekerjaan mereka. Sedangkan turnover intention pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini tergolong cukup rendah. Hasil pengolahan data menggunakan piranti lunak SPSS 22 dan macro Hayes 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara job satisfaction terhadap turnover intention perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini. Pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention tidak dimoderasi oleh work-family conflict pada perawat wanita yang sudah menikah.

Kata Kunci : kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, intensi turnover

2.5.5. Artikel Kelima

Tabel 2.5.5 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kelima

Judul	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa
Nama Penulis	Inge Mardiana
Email Penulis	Inge.bgr@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Bogor
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 9 nomor 2 Tahun 2014
URL	http://journal.lpb.ac.id/index.php/jurnalmpl/
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Kebijakan Pemerintah melalui program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) perlu direspon dengan tetap memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat. Pelayanan kesehatan dapat diberikan dengan baik jika jumlah sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan seperti perawat terpenuhi secara mutu dan jumlah. Saat ini Rumah Sakit Dhuafa (RS Dhuafa) masih kesulitan memenuhi jumlah tenaga perawat sesuai kebutuhan. Terjadinya tingkat turnover yang cukup tinggi dari perawat yang telah terekrut pada periode Januari-Desember 2013, perlu diketahui faktor penyebabnya, antara lain faktor kepuasan kerja. Secara teori faktor kepuasan kerja menjadi faktor

yang dapat memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intentions pada perawat. Tujuannya adalah selain dapat menganalisis hubungan kepuasan kerja dan turnover intention pada perawat di RS Dhuafa, juga dapat mengetahui faktor ketidakpuasan yang paling berpengaruh terhadap turnover intentions. Jenis penelitian ini adalah korelasi dengan pendekatan deskriptif dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik pengambilan data dengan teknik kuesioner dan wawancara, serta teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum perawat RS Dhuafa merasa puas bekerja di RS Dhuafa. Walaupun pembayaran dan kesempatan promosi kurang memberikan kepuasan bagi mereka, namun secara umum walaupun para perawat di RS Dhuafa mempunyai faktor yang mengidentifikasi turnover intentions tetapi umumnya mereka masih akan bertahan bekerja di RS Dhuafa.

Kata Kunci : kepuasan kerja, perawat, rumah sakit, turnover intentions

2.5.6. Artikel Keenam

Tabel 2.5.6 Sumber Pustaka Jurnal Artikel

Judul	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Lucus of Control Sebagai Pemoderasi Pada Perawat
Nama Penulis	Rezqi Ananda Basid

Email Penulis	rezqi.ab@universitaspertamina.ac.id
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota- Penerbit	Samarinda
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 2, Nomor 1 Tahun 2019
URL	https://www.neliti.com/id/journals/jurnal-teknologia
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah perawat dengan locus of control sebagai variabel pemodasi. Sampel terdiri dari 150 perawat di berbagai departemen dari rumah sakit X di Samarinda, Kalimantan Timur dengan menggunakan metode purposive sampling kriteria yang digunakan adalah perawat yang telah bekerja dari minimal 6 bulan. Setelah pengumpulan data, dilakukan analisis data dengan regresi linier dan analisis regresi berjenjang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah perawat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berpindah perawat dengan ketidakamanan kerja yang signifikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan berpindah perawat. Namun hasil pengujian juga menunjukkan bahwa locus of control tidak berperan sebagai variabel

pemoderasi pada pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja pada keinginan berpindah. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi dan rekomendasi praktis untuk meningkatkan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja bagi organisasi.

Kata Kunci : Komitmen organisasional, kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, locus of control, dan keinginan berpindah dan perawat.

2.5.7. Artikel Ketujuh

Tabel 2.5.7 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Ketujuh

Judul	Hubungan Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam
Nama Penulis	Endang Sulastri
Email Penulis	Endangsulastri.77@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Padang
Vol, Nomor Issue & Tahun	E-ISSN-2477-6521 Vol 4(3) Oktober 2019
URL	https://ejournal.kopertis10.or.id/index.php/endurance
Tanggal Unggah	23 September 2019

Abstrak

Intensi turnover pada institusi pelayanan kesehatan merupakan masalah serius dan harus segera ditindaklanjuti, karena akan berdampak terhadap kualitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien. Intensi turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam sejak lima tahun terakhir diatas standar rata-rata turnover dan Rumah Sakit belum mempunyai strategi yang efektif untuk mencegahnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan resiko intensi turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Metode penelitian menggunakan kuesioner berdasarkan proposional random sampling. Chi Square dan Uji Regresi Logistic Berganda (Binary Logistic). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Awal Bros Batam mempunyai hubungan yang bermakna dengan intensi turnover dengan nilai pValue 0.005. saran yang dapat diberikan peneliti adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan menjaga hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan.

Kata kunci : Intensi Turnover dan Budaya Organisasi

2.5.8. Artikel Kedelapan

Tabel 2.5.8 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kedelapan

Judul	Anteseden Turnover Intensi pada Karyawan Rumah Sakit “X” Bandung Barat
Nama Penulis	Albert Kurniawan Purnomo
Email Penulis	Albertsmart9@gmail.com

Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Bandung
Vol, Nomor Issue & Tahun	p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 19, No. 1 April 2020
URL	http://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/735
Tanggal Unggah	07-04-2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan rumah sakit di Bandung Barat. Penelitian ini dilakukan pada 67 responden karyawan rumah sakit dengan menggunakan metode kuantitatif. Alat pengumpul data berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis statistik deskriptif dengan menggunakan rata-rata dan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program IBM SPSS24, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pada rumah sakit berada dikategori cukup tinggi dan terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan rumah sakit. Dari hasil terlihat, terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel. Peningkatan *perceived organizational support* akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci : Antecedent, *Perceived Organizational Support (POS)*, Turnover Intention

2.5.9. Artikel Kesembilan

Tabel 2.5.9 Sumber Pustaka Jurnal Artikel

Judul	Analisis Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intention di RS Masmitra
Nama Penulis	Indri Widya Suryani
Email Penulis	Indri_widya@yahoo.co.id
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	-
Vol, Nomor Issue & Tahun	E-ISSN: 2865-6583 P-ISSN: 2865-6298 Volume 4 no 1, April 2020
URL	http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/796
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Di Rumah Sakit Nasmitra turnover karyawan terjadi peningkatan pada Tahun 2019 sejumlah 8.88% dibandingkan Tahun 2018 sejumlah 4.84%, peningkatan ini mengidentifikasikan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena turnover merupakan akibat dari turnover intention. Upaya Pimpinan Rumah Sakit sudah meningkatkan jaminan dan

fasilitas untuk menjaga pekerjaannya khususnya perawat tetap bertahan bekerja, namun masih ada karyawannya yang keluar. Tujuan penelitian menganalisis dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Metode penelitian terapan, desai potong lintang dengan jumlah populasi perawat sejumlah 95 orang, semuanya menjadi obyek penelitian di Rumah Sakit Masmitra yang beralamat di Jl. Kelurahan Jatimakmue No. 40, Kota Bekasi pada bulan November-Desember 2019. Pengumpulan data kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Analisis data melihat gambaran, hubungan dan faktor apa yang paling dominan berkontribusi untuk turnover. Hasil perempuan 77.8% , umur ≥ 32 tahun 77.8%, pendidikan diploma tiga perawat 83.3%, lama kerja ≤ 1 tahun 66.7%, pengembangan karir baik 77.8%, kompensasi baik 62.2%, komunikasi baik 68.9%, lingkungan kerja baik 55.6% dan lingkungan eksternal baik 57.82%. faktor yang berhubungan bermakna dengan turnover intention adalah jenis kelamin, pengembangan karir, lingkungan kerja dan lingkungan eksternal. Faktor yang tidak berhubungan bermakna umur, pendidikan, lama kerja, komunikasi, kompensasi. Faktor yang paling berpengaruh adalah jenis kelamin, pengembangan karir, dan lingkungan kerja dan lingkungan eksternal merupakan faktor perancu. Kesimpulan laki-laki kecenderungan pindah karir dan lingkungan kerja dan eksternal baik. Kontribusi keempat faktor tersebut dengan turnover intention 25%. Sarannya perlu mekanisme promosi karyawan terutama dalam penjadwalan promosi, pembuatan jenjang karier

karyawan yang berbasis kinerja. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan training. Dan sistem kompensasi dan benefit lainnya, disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi, diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan.

Kata kunci : Jenis Kelamin, Karir, Lingkungan Kerja, Eksternal, Turnover Intention

2.5.10. Artikel Kesepuluh

Tabel 2.5.10 Sumber Pustaka Artikel Kesepuluh

Judul	Analisis Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014
Nama Penulis	Susila Indrayani
Email Penulis	Susila_indrayani@yahoo.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Balikpapan
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal ARSI Volume 2 no 2, Februari 2016
URL	http://journal.fkm.ui.ac.id
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan desain kuantitatif yang bertujuan mengetahui dan menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan

dan yang berhubungan paling dominan dengan keinginan pindah bekerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit X di Balikpapan. Penelitian dilaksanakan metode *cross sectional* dengan menggunakan kuesioner terhadap 199 orang responden yaitu perawat, serta melakukan wawancara mendalam kepada 5 orang informan dari pihak manajemen, 1 orang kepala bagian dan 1 orang sekretaris komite keperawatan di rumah sakit X di Balikpapan. Dari penelitian kuantitatif didapatkan faktor pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi yang berhubungan dengan keinginan pindah bekerja, dan faktor komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap keinginan pindah bekerja. Sedangkan penelitian kualitatif menunjukkan faktor komunikasi antara pihak manajemen dan perawat kurang begitu baik. Disarankan pihak manajemen membentuk meeting khusus perawat sebagai forum penampung aspirasi perawat guna meningkatkan rasa keterlibatan karyawan perawat yang berdampak pada menurunnya keinginan pindah kerja.

Kata Kunci : perawat, niat untuk pindah