

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERMATA DEPOK TAHUN 2019

DOI: <https://doi.org/10.22236/semnas.v1i1.66>

Lisnawati*¹, Sarah Handayani², Mouhammad Bigwanto³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta

* lisnawati.ikm@gmail.com

Abstract: *Turnover intention is the intention of someone to move and leave the organization and look for other job alternatives. Turnover intention can be a turnover predictor. This research was conducted because in Permata Depok Hospital, there were problems related to the high turnover intention of nurses (>10%). The purpose of this study is to determine the factors associated with nurse turnover intention at Permata Depok Hospital in 2019. Measurements in this study consisted of individual characteristics (age, sex, marital status, education level, employment status, years of service) and satisfaction employment against compensation, employment, supervision, career development, coworkers, and organizational policies. This research is a quantitative study with cross sectional design. The population in this study were all nurses who actively worked at Permata Depok Hospital until the August 2019 total of 103 nurses. The research sample of 103 nurses. The sampling technique in this study was total sampling. Data collection conducted during June-August 2019. Data analysis used was univariate and bivariate analysis in the form of chi square test. The results of the bivariate analysis showed that of the 12 variables studied there were 2 variables which stated there was a significant relationship, namely the satisfaction variable towards compensation and satisfaction with work with p -value < 0.05. In this study nurses who had intention to leave (turnover intention) amounted to 39 nurses (37.9%), the authors suggested to the hospital management to pay attention and increase nurse job satisfaction in order to reduce nurse turnover intention.*

Keywords: *Turnover intention, Nurse, Hospital, Permata Depok Hospital*

ABSTRAK

Turnover intention adalah niat seseorang untuk berpindah dan meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* dapat menjadi *predictor turnover*. Penelitian ini dilakukan karena di RS Permata Depok terdapat permasalahan terkait dengan tingginya *turnover intention* perawat (>10%). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019. Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, status kepegawaian, masa kerja) dan kepuasan kerja terhadap kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit Permata Depok sampai pada bulan Agustus 2019 yang berjumlah 103 perawat. Sampel penelitian sebesar 103 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total*

sampling. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Juni-Agustus 2019. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat berupa uji *chi square*. Hasil analisa bivariat menunjukkan dari 12 variabel yang diteliti ada 2 variabel yang menyatakan ada hubungan signifikan yaitu variabel kepuasan terhadap kompensasi dan kepuasan terhadap pekerjaannya dengan *p-value* < 0.05. Pada penelitian ini perawat yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) berjumlah 39 perawat (37.9%), penulis menyarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar dapat mengurangi *turnover intention* perawat.

Kata kunci : *Turnover intention*, Perawat, Rumah Sakit, RS Permata Depok

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat, di mana jumlah perawat mencapai kisaran 40% dari jumlah sumber daya manusia yang ada di rumah sakit Asmuji (2016). Bahkan menurut Huber (2006) dalam Asmuji (2016), pelayanan kesehatan di rumah sakit sebanyak 90% berupa pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang ada sangatlah ditentukan oleh sumber daya manusia keperawatan yang ada. *Image* atau citra rumah sakit yang timbul baik dari persepsi pasien, keluarga pasien maupun masyarakat sekitar rumah sakit dipengaruhi oleh peranan perawat serta kualitas asuhan keperawatan di rumah sakit Noviskandariani (2010).

Rumah Sakit Permata Depok merupakan rumah sakit swasta tipe C yang berlokasi di Sawangan Depok. Rumah Sakit Permata Depok mempunyai visi menjadi pusat pelayanan kesehatan Rumah Sakit dan Rujukan di Kota Depok yang berkualitas dan profesional. Untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lain, salah satu upaya Rumah Sakit Permata Depok adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik. Namun dalam melakukan upaya tersebut tidak jarang muncul berbagai masalah diantaranya masalah *turnover* perawat. Menurut Mobley (1986) *turnover* adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi di mana ia bekerja disertai dengan pemberian imbalan keuangan oleh organisasi tersebut.

Sebuah laporan pada tahun 2014 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perawat di beberapa negara diantaranya Selandia Baru (44,3%), Amerika Serikat (26%), Kanada (19,9%), dan Australia (15,1%) Duffield *et al* (2014). Dalam penelitian Chen *et al* (2018) pada perawat di Provinsi Jiangsu China tahun 2016 di 22 rumah sakit sekunder (45,8%) dan

26 rumah sakit tersier (54,2%) menyatakan terjadi 598 *turnover* perawat dari rumah sakit yang menjadi sampel penelitian, yang terdiri dari 27,6% dari rumah sakit sekunder, dan 72,4% dari rumah sakit tersier. Tingkat *turnover* rata-rata adalah 2,74% (berkisar dari 0,68% hingga 12,71%) di rumah sakit sekunder dan 1,83% (berkisar antara 0,64% hingga 5,58%) di rumah sakit tersier.

Angka kejadian *Turnover* perawat di Indonesia khususnya rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Selatan : Brawijaya Women and Children Hospital memiliki *turnover rate* 27,3% pertahun. (HRD Brawijaya Women and Children Hospital Tahun 2012 dalam Alfiah, 2013). Di wilayah lain, tepatnya di Jakarta Pusat : RS MH. Thamrin Salemba memiliki *turnover rate* 32,9% pertahun Sekretariat RS MH. Thamrin tahun 2013 dalam Nurmalasari (2014).

Di Rumah Sakit Permata Depok lebih dari 60 perawat keluar, terhitung sejak tahun 2016-2018. Gambaran *turnover* perawat di Rumah Sakit Permata Depok dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. *Turnover Rate* Perawat di Rumah Sakit Permata Depok

Tahun	Total Perawat	Jumlah Perawat Keluar	Angka Turnover
2016	78	23	29 %
2017	80	16	20%
2018	89	25	28%

Sumber : Unit SDM Rumah Sakit Permata Depok

Menurut Gillies (1994) dalam Varuswati (2011) *turnover* optimum tenaga pertahun untuk suatu organisasi adalah 5-10%. Pada tabel 1 di atas, angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Permata Depok cukup tinggi dan sudah melebihi angka *turnover* optimum yaitu 10% dan jika diabaikan maka akan menimbulkan kerugian bagi rumah sakit.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *turnover* karyawan merugikan baik individu maupun organisasi Abubakar *et al* (2014). *Turnover* perawat yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Turnover* perawat dalam rumah sakit dapat diprediksi dari seberapa besar *turnover intention* yang dimiliki oleh para perawat di suatu rumah sakit (Alfiah, 2013). Menurut Mobley (1986) terdapat hubungan yang kuat antara *turnover* dengan *turnover intention* di mana *turnover intention* dapat digunakan untuk memprediksi *turnover*.

Menurut beberapa penelitian penyebab utama dari *turnover intention* adalah kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja ini ditinjau dari banyak aspek. Menurut Stamps (1997) dalam Purbowo (2006) kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografi yang mencakup karakteristik individu, faktor pekerjaan itu sendiri, dan faktor organisasi. Luthans (2006) dalam Eviyanti (2011) juga menyatakan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Penelitian Asegid *et al* (2014) pada perawat rumah sakit umum di Nigeria menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat. Studi lain dilakukan oleh Veruswati (2011) pada perawat di RS Metropolitan Medical Centre (MMC) bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat adalah faktor demografi (umur dan lama kerja) dan factor kepuasan kerja (pengembangan karir). Kemudian penelitian Adhi & Wardoyo (2017) pada perawat di Semarang Medical Center Telogorejo yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat.

Sehubungan dengan munculnya *turnover intention*, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah di atas dan dengan adanya data mengenai tingginya *turnover* perawat di Rumah Sakit Permata Depok (>10%), peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019. Peneliti berharap dengan diketahuinya faktor-faktor penyebab *turnover intention* perawat, dapat digunakan sebagai pertimbangan yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Permata Depok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* di mana variabel independen dan dependennya dikumpulkan pada saat atau periode yang sama. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit

Permata Depok tahun 2019. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni s.d Agustus tahun 2019 di Rumah Sakit Permata Depok yang terletak di Jalan Muchtar Raya No. 22 Sawangan Baru, Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat, 16511. Unit yang dipilih dalam penelitian ini adalah Divisi SDM dan Divisi Keperawatan. Kedua unit tersebut dipilih karena berhubungan dengan terjadinya *turnover intention* perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit Permata Depok sampai pada bulan Agustus 2019 yang berjumlah 103 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 103 perawat di RS Permata Depok. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel dependen *turnover intention*. Variabel independen yang terdiri dari karakteristik individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan masa kerja) dan kepuasan kerja perawat (kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap pengembangan karir, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap kebijakan organisasi). Cara ukur yang digunakan adalah responden mengisi sendiri kuesioner sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat berupa uji *chi square*.

HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019

Karakteristik Perawat	Jumlah (n)	Persentase (%)
Umur		
• < 28 tahun	43	41.7
• ≥ 28 tahun	60	58.3
JUMLAH	103	100.0
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	12	11.7
• Perempuan	91	88.3
JUMLAH	103	100.0
Status Perkawinan		
• Belum Kawin	37	35.9
• Kawin	66	64.1
JUMLAH	103	100.0
Tingkat Pendidikan		
	72	69.9

Karakteristik Perawat	Jumlah (n)	Persentase (%)
• D-III Keperawatan	31	30.1
• S1 Keperawatan	0	0.00
• S2 Keperawatan		
JUMLAH	103	100.0
Status Kepegawaian		
• Kontrak	54	52.4
• Tetap	49	47.6
JUMLAH	103	100.0
Masa Kerja		
• < 3 tahun	52	50.5
• ≥ 3 tahun	51	49.5
JUMLAH	103	100.0

Berdasarkan tabel 2 di atas, sebagian besar perawat di RS Permata Depok berumur ≥28 tahun (58.3%), berjenis kelamin perempuan (88.3%), berstatus sudah kawin (64.1%), berpendidikan vokasi atau D-III keperawatan(69.9%), berstatus sebagai pegawai kontrak (52.4%), dan memiliki masa kerja < 3 tahun (50.5%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Aspek-Aspek Kepuasan yang Diteliti

Kepuasan Kerja Perawat terhadap	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kompensasi		
• Tidak Puas	40	38.8
• Puas	63	61.2
JUMLAH	103	100.0
Pekerjaan		
• Tidak Puas	46	44.7
• Puas	57	55.3
JUMLAH	103	100.0
Supervisi		
• Tidak Puas	48	46.6
• Puas	55	53.4
JUMLAH	103	100.0
Pengembangan Karir		
• Tidak Puas	45	43.7
• Puas	58	56.3
JUMLAH	103	100.0
Rekan Kerja		
• Tidak Puas	29	28.2
• Puas	74	71.8
JUMLAH	103	100.0
Kebijakan Organisasi		

Kepuasan Kerja Perawat terhadap	Jumlah (n)	Persentase (%)
• Tidak Puas	38	36.9
• Puas	65	63.1
JUMLAH	103	100.0

Berdasarkan tabel 3 di atas, kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat terhadap aspek-aspek kepuasan yang diteliti menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar perawat yang menjawab puas terhadap kompensasi 61.2%, pekerjaan 55.3%, supervisi 53.4%, pengembangan karir 56.3%, rekan kerja 71.8%, dan kebijakan organisasi 63.1%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Ada niat	39	37.9
Tidak ada niat	64	62.1
JUMLAH	103	100.0

Berdasarkan tabel 4 di atas, di lihat bahwa tingkat *turnover intention* perawat di RS Permata Depok cukup tinggi yaitu sebesar 37.9%.

2. Analisis Bivariat

Tabel 5. Hasil Analisis Bivariat Karakteristik dan Kepuasan Kerja Perawat yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019

Variabel	<i>Turnover Intention</i>						PR (95% CI)	Pvalue
	Ada Niat		Tidak ada Niat		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Umur								
< 28 tahun	19	44.2	24	55.8	43	100.0	1.326 (0.811-2.166)	0.361
≥ 28 tahun	20	33.3	40	66.7	60	100.0		
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0		
Jenis Kelamin								
Laki-laki	3	25.0	9	75.0	12	100.0	0.632	0.632
Perempuan	36	39.6	55	60.4	91	100.0	(0.230-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.739)	
Status Perkawinan								
Belum Kawin	15	40.5	22	59.5	37	100.0	1.115	0.836
Kawin	24	36.5	42	63.6	66	100.0	(0.673-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.846)	
Tingkat Pendidikan								
Vokasi	25	34.7	47	65.3	72	100.0	0.769	0.435
Akademik	14	45.2	17	54.8	31	100.0	(0.466-	

Variabel	Turnover Intention						PR (95% CI)	Pvalue
	Ada Niat		Tidak ada Niat		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.269)	
Status Kepegawaian								
Kontrak	18	33.3	36	66.7	54	100.0	0.778 (0.428
Tetap	21	42.9	28	57.1	49	100.0	0.473-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.278)	
Masa Kerja								
< 3 tahun	16	30.8	36	69.2	52	100.0	0.682	0.195
≥ 3 tahun	23	45.1	28	54.9	51	100.0	(0.411-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.134)	
Kepuasan terhadap Kompensasi								
Tidak Puas	22	55.0	18	45.0	40	100.0	2.038	0.008 *
Puas	17	27.0	46	73.0	63	100.0	(1.244-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	3.339)	
Kepuasan terhadap Pekerjaan								
Tidak Puas	25	54.3	21	45.7	46	100.0	2.213	0.004 *
Puas	14	24.6	43	75.4	57	100.0	(1.307-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	3.746)	
Kepuasan terhadap Supervisi								
Tidak Puas	19	39.6	29	60.4	48	100.0	1.098	0.895
Puas	20	36.4	35	63.6	55	100.0	(0.664-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.785)	
Kepuasan terhadap Pengembangan Karir								
Tidak Puas	20	44.4	25	55.6	45	100.0	1.357	0.313
Puas	19	32.8	39	67.2	58	100.0	(0.829-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	2.220)	
Kepuasan terhadap Rekan Kerja								
Tidak Puas	15	51.7	14	48.3	29	100.0	1.595	0.112
Puas	24	32.4	50	67.6	74	100.0	(0.985-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	2.581)	
Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi								
Tidak Puas	15	39.5	23	60.5	38	100.0	1.069	0.963
Puas	24	36.9	41	63.1	65	100.0	(0.645-	
Jumlah	39	37.9	64	62.1	103	100.0	1.773)	

*) P-Value < 0.05

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 12 variabel independen terdapat 2 variabel yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata

Depok tahun 2019 dengan $P^{value} < 0.05$ yaitu kepuasan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan.

DISKUSI

Turnover adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi di mana ia bekerja disertai dengan pemberian imbalan keuangan oleh organisasi tersebut. *Turnover* perawat yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Turnover* perawat dalam rumah sakit dapat diprediksi dari seberapa besar *turnover intention* yang dimiliki oleh para perawat di suatu rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019 didapatkan bahwa perawat yang tidak memiliki niat untuk keluar dari RS Permata Depok tahun 2019 berjumlah lebih banyak yaitu 64 perawat (62.1%) di banding dengan perawat yang memiliki niat untuk keluar dari RS Permata Depok yaitu sebanyak 39 perawat (37.9%).

Jumlah perawat yang memiliki niat untuk keluar dari RS Permata Depok cukup banyak (37.9%). Angka ini tentu sangat besar dan apabila menjadi kenyataan maka di masa mendatang RS Permata Depok akan kehilangan 37.9% dari seluruh perawatnya. Dari hasil penelitian, mengindikasikan bahwa cukup banyak perawat yang berniat untuk keluar dari RS Permata Depok tapi tidak dalam waktu dekat. Hal ini mungkin disebabkan karena perawat masih belum yakin apakah benar tersedia lapangan kerja yang cukup bagi mereka. Penyebab lainnya adalah mungkin para perawat masih berharap akan adanya perubahan menuju perbaikan di RS Permata Depok di masa depan. Sebagaimana yang dikatakan Mobley (1996) bahwa faktor selain kepuasan menyebabkan pegawai keluar adalah ketersediaan lapangan kerja dan harapan akan adanya perbaikan nasib di tempat bekerjanya sekarang. Sebagian besar perawat sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain, dan jika di luar organisasi tempat perawat bekerja terdapat banyak peluang yang lebih bagus maka perawat akan terdorong untuk pindah ke tempat yang lebih menarik tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley *et al* (1978) dalam (Munandar, 2001) yang menunjukkan bahwa niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan didasari karena ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan menimbulkan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain dan dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan di luar organisasi. Oleh karena itu,

sebelum perawat yang berniat untuk keluar tersebut benar-benar keluar suatu waktu nanti, sebaiknya pihak RS lebih memperhatikan keadaan dan kesejahteraan perawat serta meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga tidak akan terjadi proses keinginan meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

1. Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok berumur ≥ 28 tahun (58.3%) dan lebih banyak yang tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.361 (≥ 0.05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel umur dengan variabel *turnover intention*.

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Masum *et al* (2016) yang menyatakan bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat. Karyawan muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Hal ini disebabkan perawat muda memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendapat pekerjaan yang baru dan memiliki tanggungjawab keluarga yang lebih kecil dibandingkan dengan perawat yang lebih tua. Perawat yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggungjawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja, energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar (Robbins, 2001).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asegid *et al* (2014) yang menyatakan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perawat yang berusia muda mempunyai lebih sedikit pengalaman kerja, gelar profesional yang lebih rendah, mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah sehingga perawat muda lebih termotivasi untuk bekerja.

2. Jenis Kelamin

Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok berjenis kelamin perempuan (88.3%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.528 (≥ 0.05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Asegid *et al* (2014) yang menyatakan jenis kelamin berhubungan signifikan dengan *turnover intention* perawat. Penelitian ini sejalan dengan Nurmalasari (2014) yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan *turnover intention* perawat. Menurut Nurmalasari (2014) tidak ada bukti ilmiah yang konklusif yang menunjukkan ada perbedaan antara pria dan wanita dalam berbagai segi kehidupan organisasi seperti kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analitik, dorongan, kepemimpinan atau kemampuan bertumbuh dan berkembang secara intelektual. Hal tersebut menunjukkan siapapun dapat mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya. Selain itu, fenomena yang ada dalam keperawatan di RS Permata Depok adalah lebih banyak perawat dengan jenis kelamin perempuan (88.3%) dibanding perawat laki-laki (11.7%), sehingga jenis kelamin tidak bisa dijadikan patokan sebagai faktor kepuasan kerja yang menyebabkan *turnover intention*.

3. Status Perkawinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok sudah kawin (64.1%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.836 (≥ 0.05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel status perkawinan dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kaddouroh *et al* (2018) yang menyatakan status perkawinan memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* perawat. Hasil riset membuktikan bahwa karyawan yang sudah kawin lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang masih bujangan. Hal ini dikarenakan bahwa perawat yang sudah kawin mempunyai tanggungjawab yang besar untuk keluarganya, berbeda halnya dengan perawat yang belum kawin. Perawat yang belum kawin masih memiliki kebebasan untuk mencoba berpindah bekerja ke tempat-tempat lain karena belum memiliki tanggungjawab untuk keluarga. Perkawinan meningkatkan rasa tanggungjawab yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan lebih penting.

4. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat di RS Permata Depok berpendidikan vokasi (D-III keperawatan) yaitu sebanyak 65.3% dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.435 (≥ 0.05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2001). Menurut Robbins tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan *turnover intention*. Karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat. Di RS Permata Depok tidak ada perbedaan dalam pembagian tugas antara perawat berpendidikan akhir vokasi (D-III keperawatan) dan akademik (S1 keperawatan) sehingga tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Oleh karena itu, sebaiknya pihak RS memberikan pekerjaan sesuai dengan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki perawat. Agar tidak disamaratakan dalam pembagian pekerjaan antara pekerjaan perawat berpendidikan akhir vokasi (D-III keperawatan) dan akademik (S1 keperawatan).

5. Status Kepegawaian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di RS Permata Depok sebagian besar berstatus sebagai karyawan kontrak (52.4%) dan lebih banyak yang tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.428 (≥ 0.05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel status kepegawaian dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Chen *et al* (2018) yang menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan dengan *turnover intention* perawat. Perawat yang berstatus karyawan kontrak lebih tinggi tingkat keinginan

keluarnya dibandingkan dengan perawat yang berstatus sebagai karyawan tetap. Hal ini disebabkan karena perawat yang berstatus sebagai karyawan tetap memiliki keterikatan dengan pihak rumah sakit dan tidak seperti perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak yang masa kerjanya telah ditentukan sebelum dia bekerja di rumah sakit dan jika masa kontraknya habis, perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak dapat melanjutkan kontraknya jika kinerjanya baik atau berpindah kerja ke rumah sakit lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2014) yang menyatakan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh secara signifikan dengan *turnover intention* perawat. Di RS Permata Depok perawat akan diangkat sebagai karyawan tetap dengan syarat apabila masa kerja ≥ 2 tahun dan lulus dalam ujian. Adapun ujian sebagai syarat untuk menjadi karyawan tetap adalah ujian tulis, psikotes, dan ujian kompetensi. Pada kenyataannya di RS Permata Depok banyak perawat yang masa kerjanya sudah lebih dari 2 tahun tapi masih berstatus sebagai karyawan kontrak. Walaupun masa kerjanya sudah memenuhi ≥ 2 tahun, kalau perawat yang bersangkutan belum lulus ujian maka perawat tersebut akan tetap berstatus sebagai karyawan kontrak.

6. Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok memiliki masa kerja < 3 tahun (50.5%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.195 (≥ 0.05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Masum *et al* (2016) yang menyatakan bahwa masa kerja memiliki hubungan signifikan dengan *turnover intention* perawat. Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan keinginan *turnover*nya. *Turnover intention* lebih banyak terjadi pada perawat dengan masa kerja lebih singkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *turnover intention*. Hal ini disebabkan para perawat di RS Permata Depok yang masa kerjanya masih singkat membutuhkan penyesuaian diri atau adaptasi dengan lingkungan tempat bekerja yang baru. Perawat dengan masa kerja yang masih singkat membutuhkan usaha yang cukup besar untuk mempelajari dan mengenal teknik-teknik baru dalam pelayanan atau prosedur yang ditetapkan oleh RS Permata Depok.

7. Kepuasan terhadap Kompensasi

Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan (61.2%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.008 (< 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi antara kepuasan terhadap kompensasi dengan *turnover intention* perawat RS Permata Depok. Hal tersebut berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap kompensasi dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2013) yang menunjukkan kepuasan perawat terhadap kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit maka akan semakin besar tingkat kepuasan kerja perawat, begitu pula sebaliknya. Kepuasan terhadap kompensasi akan mempengaruhi keinginan seorang perawat untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan (61.2%). Untuk lebih memastikan hal tersebut, peneliti kemudian menelusuri kembali ke dalam setiap butir pernyataan dalam variabel kepuasan terhadap kompensasi dan melihat komposisi persentase perawat berdasarkan jawabannya. Dari hasil penelusuran tersebut, barulah terlihat komposisi yang sesungguhnya. Rata-rata perawat di RS Permata Depok belum merasa puas terhadap hampir semua aspek kompensasi yang diberikan, seperti gaji yang diperoleh belum sesuai dengan latar belakang pendidikan (53.4%), gaji yang diperoleh belum sesuai dengan pengalaman kerja (57.3%), gaji yang diperoleh belum sebanding dengan tanggungjawab yang diberikan (66.1%), bonus dan insentif yang diberikan RS yang dirasa masih kurang (55.3%), upah lembur yang diberikan belum sesuai (63.1%), total pendapatan yang belum memuaskan (55.3%), kenaikan gaji yang berlaku di RS yang dirasa belum memuaskan (70.8%). Jika dilihat dari persentase jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh perawat belum merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh RS Permata Depok. Hanya ada satu aspek kompensasi yang perawat merasa puas yaitu tunjangan kesehatan yang cukup memadai (58.3%). Kompensasi merupakan faktor yang cukup penting untuk membuat perawat tetap bekerja atau berniat meninggalkan pekerjaan. Kompensasi selain memenuhi kebutuhan secara

finansial dan non finansial, juga merupakan pencerminan pihak manajemen dalam menghargai pekerjaan seseorang (Luthans, 2006). Oleh karena itu pihak RS Permata Depok diharapkan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada perawat jika tidak menginginkan banyak perawat yang akan keluar nantinya, mengingat banyak perawat yang belum merasa puas terhadap kompensasi yang diterimannya.

8. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas terhadap pekerjaannya (55.35) dan tidak ada niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.004 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan *turnover intention* perawat RS Permata Depok. Hal tersebut berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vevoda (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan *turnover intention*. Dari hasil penelitian, rata-rata perawat di RS Permata Depok sudah puas oleh seluruh aspek pekerjaan. Hanya ada satu aspek yang pekerjaan yang rata-rata perawat tidak puas yaitu dalam hal *design* pekerjaan di mana perawat merasa terlalu banyak melakukan pekerjaan administratif (77.7%). Menurut Luthans (2006) seorang karyawan akan menjadi puas terhadap pekerjaannya jika pekerjaan tersebut menawarkan tantangan dan karyawan dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja, memberikan umpan balik, *design* pekerjaan atau lingkungan kerja yang mendukung dan tidak membosankan serta adanya kebebasan atau otonomi dalam bekerja. Perawat di RS Permata Depok merasa terlalu banyak melakukan pekerjaan administratif disebabkan karena kompleksitas di bidang keperawatan yang tinggi. Di satu sisi perawat dituntut untuk banyak berinteraksi dengan pasien dan mempunyai waktu banyak dengan pasien. Di sisi lain perawat juga harus melakukan kegiatan yang bersifat administratif. Situasi ini juga akan bertambah parah jika terjadi kekurangan tenaga perawat yang dapat mengakibatkan beban kerja perawat meningkat. Sebaiknya untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kejelasan kembali uraian-uraian tugas perawat agar perawat bisa menjelaskan tugas secara sistematis dan seimbang antara melayani pasien dengan dengan

melaksanakan kegiatan administratif serta perawat bisa menjadi lebih disiplin dan bertanggungjawab.

9. Kepuasan terhadap Supervisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa puas terhadap supervisi (53.4%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.895 (≥ 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi antara kepuasan terhadap supervisi dengan *turnover intention* perawat RS Permata Depok. Hal tersebut berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap supervisi dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Coomber & Barribal (2006) yang mengungkapkan bahwa kepuasan terhadap supervisi mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Flichter (2001) menyatakan ketidakpuasan kerja terjadi ketika atasan tidak bisa memberikan penghargaan atau dukungan, tidak menghargai dan mengabaikan masalah yang dihadapi oleh stafnya. Jika dilihat dari masing-masing jawaban pada pernyataan tentang kepuasan terhadap supervisi, sebagian besar perawat di RS Permata Depok menyatakan merasa puas terhadap aspek supervisi.

10. Kepuasan terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas terhadap pengembangan karir (56.3%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.313 (≥ 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi antara kepuasan terhadap pengembangan karir dengan *turnover intention* perawat RS Permata Depok. Hal tersebut berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap pengembangan karir dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang *et al* (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap pengembangan karir dengan *turnover intention* perawat. Purbowo (2006) menyebutkan bahwa pegawai yang diberikan kesempatan terbatas terhadap jenjang karir akan lebih tinggi *turnover intentionnya* dibandingkan dengan pegawai yang diberikan jenjang karir yang luas. Jika dilihat dari masing-masing jawaban pada pernyataan tentang kepuasan terhadap

pengembangan karir, sebagian besar perawat di RS Permata Depok rata-rata menyatakan merasa puas terhadap aspek pengembangan karir.

11. Kepuasan terhadap Rekan kerja

Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok menyatakan merasa puas terhadap rekan kerja (71.8%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Jika dilihat dari masing-masing jawaban pada pernyataan tentang kepuasan terhadap rekan kerja, sebagian besar perawat di RS Permata Depok rata-rata menyatakan merasa puas terhadap aspek rekan kerja. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.112 (≥ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi antara kepuasan terhadap rekan kerja dengan *turnover intention* perawat RS Permata Depok. Hal tersebut berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap rekan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok.

Penelitian ini sejalan dengan Mrayyan (2008) yang mengemukakan kerjasama dan kolaborasi kelompok telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang meningkatkan keinginan perawat untuk tetap bekerja di organisasi. Seperti diketahui bahwa keberadaan rekan kerja ini sangat berpengaruh dalam kondisi kerja yang berbasis tim, seperti halnya perawat. Rekan kerja perawat adalah perawat perawat dengan sesama perawat dan perawat dengan dokter. Dalam tim dibutuhkan interaksi yang baik agar kebutuhan akan aktualisasi dan harga diri bisa terpenuhi di sini.

12. Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas terhadap kebijakan organisasi (63.1%) dan tidak memiliki niat untuk keluar (62.1%). Jika dilihat dari masing-masing jawaban pada pernyataan tentang kepuasan terhadap kebijakan organisasi, sebagian besar perawat di RS Permata Depok rata-rata menyatakan merasa puas terhadap aspek kebijakan organisasi. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.963 (≥ 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi antara kepuasan terhadap kebijakan organisasi dengan *turnover intention* perawat RS Permata Depok. Hal tersebut berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap kebijakan organisasi dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kebijakan organisasi dengan *turnover intention* perawat. Kebijakan perusahaan merupakan suatu hal yang tidak bisa diubah-ubah setiap waktu. Kebijakan yang ada pada suatu perusahaan merupakan hal yang direncanakan secara matang dan dalam waktu yang tidak sebentar, serta mempunyai keterikatan yang kuat dengan karyawan-karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut haruslah mengikuti peraturan yang sudah ada tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019” dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat *turnover intention* perawat di RS Permata Depok cukup tinggi yaitu 37.9%.
2. Dilihat dari karakteristik perawat, sebagian besar perawat di RS Permata Depok berumur ≥ 28 tahun (58.3%), berjenis kelamin perempuan (88.3%), berstatus sudah kawin (64.1%), berpendidikan vokasi atau D-III Keperawatan (69.9%), berstatus sebagai pegawai kontrak (52.4%), dan memiliki masa kerja < 3 tahun (50.5%)..
3. Kepuasan kerja yang dirasakan perawat terhadap aspek-aspek kepuasan yang diteliti menunjukkan sebagian besar perawat di RS Permata Depok merasa puas. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar perawat yang menjawab puas terhadap kompensasi 61.2%, pekerjaan 55.3%, supervisi 53.4%, pengembangan karir 56.3%, rekan kerja 71.8%, dan kebijakan organisasi 63.1%.
4. Berdasarkan analisis hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok menunjukkan tidak ada karakteristik individu yang berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*.
5. Berdasarkan analisis hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di RS Permata Depok didapatkan bahwa dari 6 variabel hanya 2 variabel yang berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention* yaitu kepuasan terhadap kompensasi ($P^{value} = 0.008$) dan kepuasan terhadap pekerjaan ($P^{value} = 0.004$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. A., Chauhan, A., & Kura, K. M. (2014). Relationship between perceived organizational trust, human resource management practice, and turnover intention among Nigerian nurses. *Management Science Letters* 4 (9), 2031-2048.
- Adhi, G. C., & Wardoyo, W. P. (2017). Job Satisfaction & Job Environment : Pengaruhnya Terhadap Intention Turnover di Semarang Medical Center Telogorejo. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis (JREB)*, 10(1).
- Alfiah. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Brawijaya Women and Child Hospital Tahun 2013*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Arbainingsih Tiro, Nur Hidayah, Taufiq. (2016). Hubungan beban kerja dengan turnover pada perawat di RS Islam Faisal Makassar. *JOIN (Journal of Islamic Nursing)*, 1(1).
- Asegid, A., Beachew, T., & Yimam, E. (2014). Factors Influencing job satisfaction and anticipated turnover among nurses in sidama zone public health facilities, south ethiopia. *Nursing research and practice*.
- Asmuji. (2016). *Manajemen Keperawatan : konsep & aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz media.
- Budiono, S. B. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A Cross-Sectional Study On Nurse Turnover Intention Influencing Factors In Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5, 396-402.
- Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dermawan, D. (2013). *Pengantar Keperawatan Profesional*. Gosyen Publishing : Yogyakarta.
- Duffield, C., Roche, M., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2014). A Comparative review of nurse turnover rates and costs a cross countries. *J Adv Nurs*, 70, 2703-2712.
- Eviyanti, D. (2011). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat Dilihat dari Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2011*. Depok: Universitas Indonesia.
- Febryan, S. (2011). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok Tahun 2011*. Depok: Universitas Indonesia.

- Fitria, N. (2015). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat RS X di Surabaya. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 11(2).
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing Management : A Systems Approach Third Edition*. Philadelphia: W.B. Saunders Company .
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prehallindo.
- Hastono, S. P. (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Depok: Universitas Indonesia.
- Hunter, M., Tan, F., & Tan, B. (2008). Voluntary Turnover of Information Systems Professionals : A Cross - Cultural Investigation. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 21.
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A., & Al-Tannir, M. (2018). Quality of Nursing Worklife and Turnover Intention among Nurses of Tertiary Care Hospitals in Riyadh : a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, XVII(1), 1-7.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Porspektifnya : Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: FKUI.
- Leodoro J. Labrague, Danise M. McEnroe e Pitte, Konstantinos Tsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C.Colet, Donna S.Gloe. (2018). Organisational Commitment and turnover intention among rural nurses in the phillippines: implication for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408.
- Luthfi Rachman, Aryo Dewanto. (2015). Pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada RS Wafa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1).
- Masum, A. M., Azad, M., Hoque, K., Wanke, P., & Arslan , O. (2016). Job Satisfaction and Intention to Quit : an Emprical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya* . Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo .
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention : implication for nursing management. *International journal of health policy and management* , 1(2), 169-176.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta: UI Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan - Ed.Rev*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Noviskandariani, G. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Perawat di Unit Intensif Anak dan Dewasa Rumah Sakit MG. Thamrin Salemba Tahun 2010*. Depok: Universitas Indonesia.
- Nurmalasari, F. (2014). *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Perawat di RS MH Thamrin Salemba Tahun 2014*. Depok: Universitas Indonesia.
- Purbowo, S. A. (2006). *Analisis Aspek-Aspek Kepuasan Kerja yang Berhubungan dengan Intention to Quit pada Perawat di RS Mouhamad Husni Thamrin International Salemba*. Depok: Tesis FKM UI.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1* (8nd ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Shaleh, A., & Nisa, Y. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press .
- Siregar, I. N. (2014). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat di RS Sehat Terpadu Dompot Dhuafa Tahun 2014*. Tangerang Selatan: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers .
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Kesehatan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Ulfa, I. M. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja terhadap Perawat di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2013*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Veruswati, M. (2011). *Analisis Aspek-Aspek Kepuasan Kerja yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Center (MMC) Tahun 2011*. Depok: Universitas Indonesia.
- Vevoda, J., Vevoda, S., Bubonikove, S., Kisvetrova, H., & Ivanova, K. (2016). *Dataming Techniques -Decision Tree : New View On Nurse Intention to Leave*. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 4, 518-526.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Press.

Yang, Y., Liu, Y.-H., Liu, J.-Y., & Zhang, H.-F. (2015). The Impact of Work Support and Organizational Career Growth on Nurse Turnover Intention in China. *International Journal of Nursing Science*, *II*(2), 134-139.