

**SKRIPSI**



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

**OLEH  
LISNAWATI  
1605019026**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
JAKARTA  
2019**

**SKRIPSI**



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

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**OLEH  
LISNAWATI  
1605019026**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
JAKARTA  
2019**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul ***Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019*** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya bukan plagiat dari karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tata cara pengutipan yang berlaku. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini, baik sebagian maupun keseluruhan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan perundang-undangan dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 23 Agustus 2019



Lisnawati

1605019026

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Lisnawati  
NIM : 1605019026  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Fakultas : Ilmu-Ilmu Kesehatan  
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclude Royalty-Free Rights*) atas skripsi saya yang berjudul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019” beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 23 Agustus 2019

Yang Menyatakan,


Lisnawati

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lisnawati  
NIM : 1605019026  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah diperiksa, disetujui, dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 23 Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Dr. Sarah Handayani., M.Kes)

  
(Mouhamad Bigwanto., S.KM., MPH M)


## PENGESAHAN TIM PENGUJI


Nama : Lisnawati  
NIM : 1605019026  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 23 Agustus 2019

### TIM PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Sarah Handayani., M.Kes (  )

Penguji I : Nur Asiah.,S.KM., M.Kes (  )

Penguji II : Arif Setyawan.,S.KM., M.Kes (  )

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

### Data Pribadi

Nama : Lisnawati,. A.Md.RO  
NIM : 1605019026  
Tempat Tanggal Lahir : Buton, 02 Maret 1992  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Asrama Putera UIN Syarif Hidayatullah Jakarta No.34  
RT.05 RW.08 Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat  
Timur Kota Tangerang Selatan – Banten  
Nomor Handphone : 085824580945  
e-mail : azzuramomo@gmail.com  
Instansi : Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA  
Alamat Instansi : Jl. Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan  
Fakultas / Program Studi : Ilmu-Ilmu Kesehatan / Kesehatan Masyarakat  
Peminatan : Manajemen Rumah Sakit  
Angkatan : Konversi 2016



### Riwayat Pendidikan

1997-1999 : TK Nadzarul Ikhlas Dili, Timor Leste  
1997 – 2004 : SD Negeri 02 Nganganaumala, Sulawesi Tenggara  
2004 - 2007 : SMP Negeri 03 Bau-Bau, Sulawesi Tenggara  
2007 – 2010 : SMA Negeri 01 Bau-Bau, Sulawesi Tenggara  
2010 – 2013 : Akademi Refraksi Optisi (ARO) Leprindo Jakarta  
2017 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan izin dan ridho Mu yaa Allah, kepersembahkan sebuah karya kecilku ini sebagai tanda baktiku kepada orang-orang yang kucintai yang memberikan segala perhatian, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan serta segalanya yang tidak bisa kubalas sepanjang hidupku, untuk kedua orang tuaku, ayahanda Baharuddin dan ibunda Sanaria. Amat segala yang kupersembahkan ini adalah langkah awal untuk menapak jalan hidup yang masih panjang...

Terimakasih yaa Allah telah Engkau berikan aku kesempatan untuk mempersembahkan sebuah kebahagiaan ini kepada orang-orang yang ku cintai dan sayangi... Alhamdulillah robbil'alaamiin.....



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirobbil'alamin atas berkat rahmat Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Sholawat dan salam juga selalu tercurah kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya dari zaman jahiliyah ke zaman penuh ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam penyusunan skripsi ini, tak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtua saya, ayahanda Baharuddin dan ibunda Sanaria yang telah memberikan kasih sayang dan doanya kepada penulis serta dukungan baik moril maupun materiil.
2. Ibu Ony Linda., SKM., M.KM selaku Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Ibu Dian Kholika Hamal., S.KM., M.Kes selaku Kepala Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Dr. Sarah Handayani., M.Kes selaku pembimbing skripsi I yang memberikan masukan dan arahan selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Mouhammad Bigwanto., S.KM., M.PHM selaku pembimbing skripsi II yang selalu memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Rina, Khairunnisa.,S.KM.,M.KM, Ibu Meita Veruswati.,S.KM.,M.KM, dan Ibu Yuyun Umiyatun.,S.KM.,M.KM selaku dosen peminatan Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah mendidik dan mengajarkan penulis selama ini.
8. Bapak dr. Haldi Nazir., MARS selaku Direktur Utama RS Permata Depok.
9. Ibu Hawariah., S.KM selaku Manajer SDM Rumah Sakit Permata Depok yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Permata Depok. .
10. Ibu Ns. Anita Rusmala Dewi.,S.Kep selaku Manajer Keperawatan dan Ibu Eti Roehati., S.Kep selaku Komite Keperawatan Rumah Sakit Permata Depok atas kerjasamanya dan telah banyak membantu penulis dalam proses pengumpulan data di Divisi Keperawatan Rumah Sakit Permata Depok.

11. Seluruh staf karyawan dan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Permata Depok atas kerjasamanya selama peneliti melakukan penelitian di RS Permata Depok.
12. Adik-adik saya Saharuddin, Sartika, dan Muhammad Yamin atas dukungan moril yang sangat luar bisa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh keluarga penulis yang sekarang ada di Kota Bau-Bau dan Kota Jayapura (Kakek, Nenek, Paman, Bibi, dan lain sebagainya) yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu namanya atas support dan dukungannya selama ini.
14. Kakanda terkasih Erwin La Engka atas dukungan dan bantuannya dalam proses penyusunan skripsi ini baik moril maupun materil.
15. Kakanda Syarifuddin M., S.Ip dan Falah Sabirin.,MA. Hum atas dukungan dan bantuannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
16. Sahabat dan teman-teman anak Buton di Jakarta khususnya HIPPMIB Bersatu Jakarta (Himpunan Pelajar, Pemuda, Mahasiswa Buton Jakarta).
17. Sahabat saya Novi Nurul Hidayah dan Nur Azizah Mardi.,S. Hum atas bantuannya menyelesaikan skripsi ini.
18. Sahabat saya sekaligus guru statistik Muhammad Taufik Sasmita atas ilmunya untuk mengolahan data hasil penelitian skripsi.
19. Sahabat Gengs MRS Cantik Fikriani Islah Hayati.,A.Md.Prs, Miria Noor Shintawati, Rahma Dewi Hadhistry.,A.Md.Keb atas dukungan yang sangat luar biasa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
20. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Peminatan Manajemen Rumah Sakit serta teman-teman Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Akhirnya, penulis hanya bisa berdoa agar semua amal dan itikad baik semua pihak yang telah mebantunya penulisan skripsi ini mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin yaa robbal'alamiin. Penulis menyadari skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga diharapkan saran dan masukannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 23 Agustus 2019

Lisnawati  
Penulis

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT  
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

Skripsi, 23 Agustus 2019

Lisnawati,

**“Faktor-faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019”**

**xvii + 172 halaman, 34 tabel, 3 gambar + 6 lampiran**

**ABSTRAK**

*Turnover intention* adalah niat seseorang untuk berpindah dan meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* perawat dapat menjadi *predictor turnover* perawat. Penelitian ini dilakukan karena dalam manajemen sumber daya manusia 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 dengan observasi, telaah dokumen, dan pengisian angket oleh responden yang dilakukan selama bulan Juni-Agustus 2019. Analisa 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

**UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
COMMUNITY HEALTH GRADUATION PROGRAM  
HOSPITAL MANAGEMENT DEPARTMENT**

Theses, 23 August 2019

Lisnawati,

**"Factors Associated with Nurse Turnover Intention at Permata Depok Hospital in 2019"**

**xvii + 172 pages, 34 tables, 3 images + 6 attachments**

**ABSTRACT**

Turnover intention is the intention of someone to move and leave the organization and look for other job alternatives. Nurse turnover intention can be a nurse turnover predictor. This research was conducted because in the management of human resources 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 was carried out by observation, document review, and questionnaire filling by respondents 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

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>6</b>
1. Tujuan Umum.....	6
2. Tujuan Khusus.....	6
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Permata Depok.....	6
2. Manfaat Bagi FIKES UHAMKA .....	7
3. Manfaat Bagi Peneliti Lain.....	7
<b>E. Ruang Lingkup Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>A. Keperawatan.....</b>	<b>9</b>
<b>B. Kepuasan Kerja.....</b>	<b>10</b>
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2. Teori Kepuasan Kerja.....	13
Berikut teori kepuasan kerja dalam (Shaleh & Nisa, 2006) : .....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
4. Dampak Kepuasan Kerja .....	18

<b>C. Turnover</b> .....	21
1. Definisi <i>Turnover</i> .....	21
2. Jenis <i>Turnover</i> .....	21
3. Faktor-faktor Penyebab <i>Turnover</i> .....	22
4. Dampak <i>Turnover</i> .....	23
<b>D. Turnover Intention</b> .....	25
1. Defini <i>Turnover Intention</i> .....	25
2. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan <i>Turnover Intention</i> .....	27
3. Indikasi terjadinya <i>Turnover Intention</i> .....	34
4. Upaya Pengendalian <i>Turnover Intention</i> .....	35
<b>E. Kepuasan Kerja dan Turnover Intention</b> .....	36
<b>F. Kerangka Teori</b> .....	36
<b>BAB III KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL, DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>40</b>
<b>A. Kerangka Konsep</b> .....	40
<b>B. Definisi Operasional</b> .....	42
<b>C. Hipotesis</b> .....	48
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	<b>49</b>
<b>A. Desain Penelitian</b> .....	49
<b>B. Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	49
<b>C. Populasi dan Sampel</b> .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel .....	50
<b>D. Sumber Pengumpulan Data Penelitian</b> .....	50
1. Data Primer.....	50
2. Data Sekunder .....	50
3. Instrumen Data Penelitian .....	51
<b>4. Uji Validitas dan Realibilitas</b> .....	52
<b>E. Pengolahan Data</b> .....	54
1. Menyunting Data ( <i>Data Editing</i> ) .....	54
2. Mengkode Data ( <i>Data Coding</i> ).....	54
3. Memasukkan Data ( <i>Data Entry</i> ) .....	55

4. Membersihkan Data ( <i>Data Cleaning</i> ) .....	56
5. Skoring ( <i>Scoring</i> ) .....	56
<b>F. Analisis Data</b> .....	<b>60</b>
1. Analisis Univariat (Analisis Deskriptif) .....	60
2. Analisis Bivariat .....	60
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>63</b>
<b>A. Gambaran Rumah Sakit Permata Depok</b> .....	<b>63</b>
1. Profil Rumah Sakit Permata Depok .....	63
2. Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Permata Depok .....	64
<b>B. Analisis Univariat</b> .....	<b>65</b>
1. Gambaran Karakteristik Individu Perawat di Rumah Sakit Permata Depok .....	65
2. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Permata Depok ...	67
3. Gambaran <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit Permata Depok	80
<b>C. Analisis Bivariat</b> .....	<b>82</b>
1. Hubungan antara Karakteristik Perawat dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat RS Permata Depok .....	83
2. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat RS Permata Depok .....	88
<b>BAB VI PEMBAHASAN</b> .....	<b>95</b>
A. Gambaran <i>Turnover Intention Perawat</i> di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019 .....	95
B. Hubungan Karakteristik Individu dengan <i>turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	97
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	101
D. Keterbatasan Penelitian .....	107
<b>BAB VII PEMBAHASAN</b> .....	<b>108</b>
A. Kesimpulan .....	108
B. Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Turnover Rate</i> Perawat di Rumah Sakit Permata Depok.....	3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan <i>Turnover Intention</i> .....	42
Tabel 4. 1 Hasil Perhitungan Pengujian Validitas .....	53
Tabel 4. 2 Hasil Perhitungan Pengujian Reabilitas.....	54
Tabel 4. 3 Tabel <i>Coding Data</i> Variabel .....	55
Tabel 4. 4 Cara Menghitung <i>Prevalence Ratio</i> .....	61
Tabel 5. 1 Rekapitulasi Tenaga Keperawatan di RS Permata Depok per Juli 2019 .....	64
Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Perawat di RS Permata Depok .....	65
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Menurut Umur.....	65
Tabel 5. 4 Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Kepuasan terhadap Kompensasi di RS Permata Depok Tahun 2019.....	67
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Kompensasi di RS Permata Depok Tahun 2019.....	69
Tabel 5. 6 Distribusi Jawaban Perawat Berdasarkan Kepuasan terhadap Pekerjaan di RS Permata Depok Tahun 2019.....	69
Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Pekerjaan di RS Permata Depok Tahun 2019.....	71
Tabel 5. 8 Distribusi Jawaban Perawat Berdasarkan Kepuasan terhadap Supervisi di RS Permata Depok Tahun 2019.....	71
Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Supervisi di RS Permata Depok Tahun 2019.....	73
Tabel 5. 10 Distribusi Jawaban Perawat Berdasarkan Kepuasan terhadap Pengembangan Karir di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	74
Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Pengembangan Karir di RS Permata Depok Tahun 2019.....	76
Tabel 5. 12 Distribusi Jawaban Perawat Berdasarkan Kepuasan terhadap Rekan Kerja di RS Permata Depok Tahun 2019.....	76
Tabel 5. 13 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Rekan Kerja di RS Permata Depok Tahun 2019.....	79
Tabel 5. 14 Distribusi Jawaban Perawat Berdasarkan Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi di RS Permata Depok Tahun 2019.....	79



Tabel 5. 15 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat terhadap Kebijakan Organisasi di RS Permata Depok Tahun 2019.....	80
Tabel 5. 16 Distribusi Jawaban Perawat Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i> di RS Permata Depok Tahun 2019.....	81
Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	82
Tabel 5. 18 Tabel Rekapitulasi Karakteristik dan Kepuasan Kerja Perawat yang Berhubungan dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019....	82
Tabel 5. 19 Hubungan Umur dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	83
Tabel 5. 20 Hubungan Jenis Kelamin dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	84
Tabel 5. 21 Hubungan Status Perkawinan dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	85
Tabel 5. 22 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	86
Tabel 5. 23 Hubungan Status Kepegawaian dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	87
Tabel 5. 24 Hubungan Masa Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	88
Tabel 5. 25 Hubungan Kepuasan Perawat terhadap Kompensasi di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	89
Tabel 5. 26 Hubungan Kepuasan terhadap Pekerjaan dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	90
Tabel 5. 27 Hubungan Kepuasan terhadap Supervisi dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	91
Tabel 5. 28 Hubungan Kepuasan terhadap Pengembangan Karir dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	92
Tabel 5. 29 Hubungan Kepuasan terhadap Rekan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019.....	93
Tabel 5. 30 Hubungan Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Permata Depok Tahun 2019 .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Langkah-langkah dalam Proses Keputusan Meninggalkan Pekerjaan...	26
Gambar 2. 2 Kerangka Teori.....	38
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep .....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian .....	115
Lampiran 2 Balasan Surat Izin Penelitian dari RS Permata Depok .....	121
Lampiran 3 Surat Keterangan Pengumpulan Data Skripsi di RS Permata Depok .....	122
Lampiran 4 Output Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	123
Lampiran 5 Output Hasil Analisis .....	139
Lampiran 6 Output Hasil Analisis Uji Bivariat .....	142



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang padat modal, padat teknologi, padat karya, padat pengetahuan, dan padat peraturan (Febryan, 2011). Industri rumah sakit saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat dengan semakin banyaknya jumlah rumah sakit. Lokasinya pun saat ini sudah tidak lagi mempertimbangkan jarak antar rumah sakit, sehingga persaingan sangat mengandalkan kualitas pelayanan, biaya perawatan dan tenaga medis yang ditawarkan.

Salah satu kiat rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari rumah sakit. Kurangnya kualitas dan kompetensi sumber daya manusia di sebuah rumah sakit akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di rumah sakit sangat diperlukan.

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 Nurmalarasi (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. 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 1.1 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. Dari segi biaya, rumah sakit harus mengeluarkan sejumlah biaya dalam proses rekrutmen, wawancara, dan administrasi perawat baru. Rumah sakit juga harus mengeluarkan biaya pelatihan agar perawat baru dapat melaksanakan tugas pada posisinya dengan baik. Selain itu proses perekrutan perawat baru membutuhkan waktu yang cukup lama, sementara dengan adanya *turnover* perawat berarti ada posisi yang kosong yang harus segera diisi. Terkadang rumah sakit memberdayakan tenaga perawat yang ada seperti memberlakukan lembur bagi perawat yang lain atau rotasi perawat sampai masuknya perawat baru. Hal ini akan berdampak kepada beban kerja perawat yang lain akan menjadi lebih tinggi dan bekerja melebihi jam kerjanya dan akibatnya ada beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan. Hal ini juga berpengaruh kepada motivasi dan semangat kerja perawat yang masih bekerja di rumah sakit. Perawat yang masih bekerja juga akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dan akan mencari alternatif lowongan pekerjaan di tempat lain. Jika hal ini tidak segera diatasi oleh rumah sakit, maka bisa menimbulkan rasa keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) ke tempat lain sehingga akan meningkatkan *turnover* perawat.

*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 Alfonso & Fred (2004) dalam Chen *et al* (2018) *turnover intention* mengacu pada kecenderungan psikologis dan perilaku di mana karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi atau profesi mereka saat ini. Selain itu telah menjadi faktor yang sangat baik untuk memprediksi perilaku *turnover* aktual diantara perawat.

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.

Kepuasan kerja adalah adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor

fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016). 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.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

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.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dalam manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Permata Depok terdapat permasalahan terkait dengan tingginya angka *turnover intention* perawat (>10%). Identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) perawat menjadi suatu hal yang penting untuk



dipertimbangkan dan menjadi suatu yg efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Diketuainya faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketuainya gambaran *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.
- b. Diketuainya gambaran karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan masa kerja) di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.
- c. Diketuainya gambaran kepuasan kerja perawat terhadap (kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, dan kebijakan organisasi) di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.
- d. Diketuainya hubungan karakteristik perawat dengan *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.
- e. Diketuainya hubungan antara kepuasan kerja perawat terhadap (kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, dan kebijakan organisasi) dengan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Permata Depok**

- a. Memberikan deskripsi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019.

- b. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Pimpinan atau Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Permata Depok dalam penyelesaian permasalahan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai masalah *turnover* perawat.

## **2. Manfaat Bagi FIKES UHAMKA**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bentuk data dan informasi tentang faktor- faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit, data dan informasi ini diharapkan dapat dipergunakan oleh tenaga pengajar, mahasiswa, dan alumni UHAMKA sebagai bagian dari materi proses pembelajaran di UHAMKA. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan UHAMKA.

## **3. Manfaat Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bentuk data dan informasi tentang faktor- faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit. Data dan informasi ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan atau referensi untuk mengembangkan ide penelitian.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2019 di Rumah Sakit Permata Depok yang beralamat di Jalan Muchtar Raya No. 22 Sawangan, Depok, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan karena terdapat permasalahan terkait dengan tingginya angka *turnover intention* perawat (>10%) dari tahun 2016-2018. Penelitian ini penting untuk dilakukan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 96 perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit Permata Depok saat penelitian dilaksanakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan hasil pengisian kuesioner tentang faktor-faktor

yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019 serta data sekunder berupa studi kepustakaan serta data *turnover* perawat Rumah Sakit Permata Depok tahun 2016-2018 untuk memperkuat data primer.



## 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*. Gosen 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 Porsfektifnya : 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 Satisfication 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.

