

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN
TURNOVER INTENTION PERAWAT**
(Riset Di Wilayah Kerja RSUD Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan)

NASKAH PUBLIKASI

Di ajukan untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi
Sarjana Keperawatan



OLEH :

WAHYUNI
17142010132

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES NGUDIA HUSADA MADURA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN
TURNOVER INTENTION PERAWAT**
(Studi Di Wilayah Kerja RSUD Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan)

NASKAH PUBLIKASI

Di Susun Oleh :

OLEH :
WAHYUNI
17142010132

Telah di setujui pada tanggal :

27 Agustus 2021

Pembimbing

Soliha, S. Kep., Ns., M. AP., M. Kep
0722089001

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT

(Studi Di Wilayah Kerja RSUD Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan)

Wahyuni, Soliha, S. Kep., Ns., M. Ap., M. Kep

ABSTRAK

Turnover intention adalah sesuatu kondisi yang di mana pekerja dapat mempunyai niat atau pun suatu kecenderungan yang dapat di laksanakan yaitu secara siuman buat cari pekerjaan yang lain selaku alternatif di organisasi yang lain – lain. Hasil riset pendahuluan yaitu dapat bersumber pada hasil observasi *turnover intention* perawat kepada 10 responden yang dapat di miliki 3 perawat (30%) berada pada kategori rendah, 3 perawat (30%) berada pada kategori sedang, serta 4 perawat (40%) berada pada kategori tinggi. Tujuan ini untuk dapat menganalisis hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *Turnover Intention* Perawat Di Daerah Kerja RSUD Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan.

Tata cara periset ini dapat jenis penelitian memakai analitik korelatif non eksperimental dengan rancangan pendekatan “*Cross Sectional*”. Jumlah ilustrasi nya yaitu berjumlah 34 responden, sebaliknya jumlah sampel yaitu berjumlah 31 perawat. Metode yang dapat di pakai ialah *Simple Random Sampling*. Variabel independen kepuasan kerja perawat serta dependen *turnover intention* perawat. Pengumpulan data dapat memakai kuesioner. Analisis data dapat memakai uji *Spearman Rank* dengan $\alpha = 0,05$. Hasil uji laik etik dengan nomor VIII

Hasil periset yaitu dapat menampilkan sebagian besar perawat dengan kepuasan kerja di dalam kategori yang tidak puas yaitu (64,5%). Sebagian besar perawat yaitu dapat memiliki *Turnover intention* yang tinggi yaitu sebesar (51,6%). Hasil uji *Spearman Rank* yaitu dapat menampilkan hasil *p – value* yaitu $(0,002) < \alpha = 0,05$ artinya H_0 di tolak yang dapat menampilkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *Turnover intention* perawat.

Hasil periset ini dapat di harapkan bisa di pakai selaku data di dalam melaksanakan hasil riset berikutnya ialah tentang kepuasan kerja perawat yang dapat bekerja di rumah sakit untuk buat kurangi suatu tingkatan *turnover intention* perawat. Serta dapat di harapkan menurut perawat agar bisa dapat di manfaatkan sebagai suatu peluang buat mengespresikan suatu perasaan puas atau pun tidak puas kepada pihak rumah sakit untuk dapat kurangi suatu tingkatan *turnover intention*.

Kata Kunci : *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja

Latar Belakang Masalah

Kualitas pelayanan adalah suatu citra dari institusi pelayanan kesehatan di tempat warga, mutu rumah sakit yang mendapatkan suatu produk jasa pelayanan kesehatan yang wajib sanggup dapat menampilkan mutu pelayanan yang baik yaitu semacam : pelayanan medis atau pun keperawatan. Berbagai metode tingkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit, mulai dari *Quality Assurance*, *Total Quality Control* hingga yang terkini *Continuiving Total Quality Improvement* (CTQL), sebenarnya yang sangat berbasis *relative* sama ialah “upaya”, menjadi yang sangat penting dan tidak wajib di ucapkan suatu kekurangan serta suatu kelebihan, tapi paling terpenting yaitu merupakan bisa dapat di lakukan. Terdapat 3 faktor kualitas ialah : faktor klinik, faktor efisiensi, serta faktor *Turnover intention* (Sabarguna, 2009 dalam Irwan Hadi, 2016)

Turnover intention adalah terhenti nya orang selaku anggota sesuatu organisasi di mana dia bekerja di sertai dengan pemberian imbalan keuangan oleh tersebut

(Handayani and Bigwanto 2019). *Turnover* ataupun juga pergantian tenaga kerja merupakan bentuk nyata dari turnover intention yang dapat jadi permasalahan yang benar menurut perusahaan atau pun organisasi, spesial nya apabila yang keluar ialah tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keahlian, terampil, dan pengalaman ataupun tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam industri, sehingga dapat tersendat daya guna jalur nya perusahaan (Fitriantini dkk, 2019).

Periset *Chen* (2018) pada perawat di Provinsi Jiangsu Cina tahun 2016 di 22 rumah sakit sekunder(45, 8%) dan 26 rumah sakit tersier(54, 2%) menampilkan terjalinya 598 turnover perawat dari rumah sakit yang jadi ilustrasi studi, yang terdiri dari 27, 6% dari rumah sakit sekunder, dan 72, 4% dari rumah sakit tersier. Tingkatan turnover rata-rata ialah 2, 74%(berkisar dari 0, 68% sampai 12, 71%) di rumah sakit sekunder dan 1, 83%(berkisar antara 0, 64% sampai 5, 58%) di rumah sakit tersier (Handayani dan Bigwanto, 2019).

Angka terjadinya *Turnover* perawat di Indonesia istimewa nya rumah sakit yang terletak di Jakarta Selatan: Brawijaya Women and Children Hospital memiliki turnover rate 27, 3% per tahun. (HRD Brawijaya Women and Children Hospital Tahun 2012 dalam Alfiah, 2013). Di wilayah lain, pas nya di Jakarta Pusat: Rumah sakit MH. Thamrin Salemba memiliki turnover rate 32, 9% per tahun (Handayani dan Bigwanto, 2019).

Informasi di Jawa Timur memiliki nilai *turnover* di rumah sakit bedah surabaya pada tahun 2014 ialah sebesar 13, 67%, setelah itu bertambah sebesar 13, 69% pada tahun 2015, serta bertambah lagi sebesar 16, 91% pada tahun 2016 (Asmara, 2018).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang di lakukan terhadap 10 perawat di RSUD Anna Medika Madura di dapatkan data dari 10 responden di dapatkan 3 perawat (30%) *turnover intention* kategori rendah dikarenakan memikirkan untuk keluar, responden 3 perawat (30%) *turnover intention* kategori sedang dikarenakan pencarian alternatif lain, dan responden 4

perawat (40%) *turnover intention* kategori tinggi dikarenakan mereka mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Sebagian aspek yang bisa pengaruhi *turnover intention* merupakan kepuasan kerja serta *Quality of Work Life* ataupun keadaan area kerja (Asmara, 2018). Menurut (Asmara, 2018) mengatakan Budaya organisasi pula ialah salah satu aspek buat terjalin nya *turnover intention* perawat. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang besar dengan tidak penuhi tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaan bagi sebagian riset pemicu utama dari *turnover intention* merupakan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja ini ditinjau dari banyak aspek (Asmara, 2018). Aspek- aspek yang pengaruhi *Turnover Intention* terdiri dari: usia, tipe kelamin, status pernikahan, tingkatan pembelajaran, status kepegawaian, serta masa kerja (Handayani dan Bigwanto, 2019).

Hasil riset ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Mobleyetal yang menampilkan kalau hasrat seorang buat meninggalkan pekerjaan di dasari sebab

ketidakpuasan kerja yang akhirnya hendak memunculkan pemikiran-pemikiran buat meninggalkan pekerjaan, kerap mencari data pekerjaan di tempat lain serta bisa di mempengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan di luar organisasi. Oleh sebab itu, saat sebelum perawat yang bernazar buat keluar tersebut benar-benar keluar sesuatu waktu nanti, sebaiknya pihak Rumah sakit lebih mencermati kondisi serta kesejahteraan perawat dan tingkatkan kepuasan kerja perawat sehingga tidak hendak terjalin proses kemauan meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) (Handayani dan Bigwanto, 2019).

Tingkatan *turnover* yang besar hendak memunculkan akibat negatif untuk organisasi, di antaranya lenyapnya sumber energi manusia yang bermutu, kenaikan bayaran sumber energi manusia berbentuk bayaran pelatihan yang telah di investasikan pada karyawan yang keluar hingga bayaran rekrutmen serta pelatihan kembali dan lenyapnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan. Salah satu metode buat memencet besarnya *turnover intention* tenaga kerja dengan

tingkatkan keterikatan yang positif pada orang karyawan terhadap organisasi serta nilai organisasi yang disebut *employee engagement* (Handayani dan Bigwanto, 2019). *Turnover intention* hendak berakibat pada *performance* ataupun kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang besar dengan tidak penuhi tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaan (Asmara, 2018).

Pemecahan terhadap permasalahan ini sangat di butuhkan, salah satunya dengan tingkatkan kecerdasan spiritualitas lewat pembuatan spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja yang baik bisa tingkatkan produktivitas serta komitmen organisasional, dan merendahkan tingkatan absensi serta *turnover* (Miladia, 2019). Untuk mencapai target yang sudah di tetapkan oleh rumah sakit, karyawan melaksanakan promosi di media sosial serta berupaya tingkatkan mutu pelayanan yang di bagikan. Buat membagikan mutu pelayanan yang memuaskan, hingga industri butuh tingkatkan

produktivitas kerja karyawan nya (Utama, 2019).

Terus menjadi besar kepuasan kerja hingga hendak pula terus menjadi rendah turnover intention, oleh sebab itu berarti untuk rumah sakit buat berupaya tingkatkan kepuasan kerja sehingga turnover intention perawat menyusut, membagikan sokongan serta peluang kepada pegawai buat menjajaki pelatihan serta seminar buat tingkatkan keahlian, membagikan reward kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik buat tingkatkan kepuasan kerja perawat (Kartika, 2018).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah analitik korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional* (Lampau, 2013). Rancangan penelitian ini dapat mempelajari hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* perawat di wilayah kerja RSUD Anna Medika Madura, Kabupaten Bangkalan.

HASIL PENELITIAN

4.1. Data Umum

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.1 di bawah ini yaitu dapat menunjukkan bahwa dari 31 perawat yaitu di dapatkan hasil sebagian besar dari perawat berusia 28 – 33 tahun (Masa dewasa awal) yaitu 16 responden dengan presentase yaitu (51,6%) Di RSUD Anna Medika Madura. Sebagian besar perawat laki – laki yaitu sebanyak 16 responden dengan presentase yaitu (51,6%) Di RSUD Anna Medika Madura. Hampir seluruh nya perawat yang sudah menikah yaitu sebanyak 24 rsponden dengan presentase yaitu (77,4%) Di RSUD Anna Medika Madura. Seluruh nya yang berpendidikan terakhir S1 Keperawatan yaitu sebanyak 31 responden dengan presentase yaitu (100,0%) Di RSUD Anna Medika Madura. Sebagian Besar dari perawat yang lama nya bekerja 1 – 2 Tahun yaitu sebanyak 18

responden yaitu dengan RSU Anna Medika Madura. presentase yaitu (58,1%) di

Tabel 4.1 Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan, dan Lama Kerja Perawat di RSU Anna Medika Madura Pada bulan Juni 2021.

Usia	Jumlah (F)	Persentase (%)
23 – 25 Tahun (Masa remaja akhir)	15	48,4
26 – 33 Tahun (Masa dewasa awal)	16	51,6
Total	31	100,0
Jenis Kelamin	Jumlah (F)	Persentase (%)
Perempuan	15	48,4
Laki – laki	16	51,6
Total	31	100,0
Status Pernikahan	Jumlah (F)	Persentase (%)
Belum Menikah	7	22,6
Sudah Menikah	24	77,4
Total	31	100,0
Pendidikan Terakhir	Jumlah (F)	Persentase (%)
S1 Keperawatan Ners	31	100,0
Total	31	100,0
Lama Kerja	Jumlah (F)	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	16,1
1 – 2 Tahun	18	58,1
3 – 5 Tahun	7	22,6
5 – 10 Tahun	1	3,2
Total	31	100,0

4.2. Data Khusus

Tabel 4.2 Berdasarkan Kepuasan Kerja di RSU Anna Medika Madura Pada bulan Juni 2021.

Kepuasan Kerja	Jumlah (F)	Persentase (%)
Sangat Puas	3	9,7
Puas	8	25,8
Tidak Puas	20	64,5
Total	31	100,0

Berdasarkan di atas puas yaitu sebanyak 20 responden dengan presentase yaitu (64,5%) Di RSU Anna Medika Madura. yaitu dapat menunjukkan bahwa dari 31 perawat yaitu di dapatkan hasil sebagian besar perawat yang merasa tidak

Tabel 4.3 Berdasarkan *Turnover Intention* Perawat di RSUD Anna Medika Madura Pada bulan Juni 2021.

Turnover Intention	Jumlah (F)	Persentase (%)
Tinggi	16	51,6
Sedang	11	35,5
Rendah	4	12,9
Total	31	100,0

Berdasarkan di atas yaitu *intention* yaitu sebanyak 16 dapat menunjukkan bahwa dari responden dengan presentase 31 perawat yang di dapatkan yaitu (51,6%) di RSUD Anna bahwa hasil sebagian besar Medika Madura. perawat dengan *turnover*

Tabel 4.4 Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat di RSUD Anna Medika Madura Pada bulan Juni 2021.

		<i>Turnover Intention</i>						Total	
		Rendah		Sedang		Tinggi		f	%
		f	%	F	%	F	%		
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	4	12,9	6	30,0	10	50,0	20	100
	Puas	0	0,0	0	0,0	8	100	8	100
	Sangat Puas	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3	100
	Total	4	12,9	11	35,5	16	51,6	31	100

Uji Statistic Spearman Rank

$\alpha = 0,05$

$p = 0,002$

$r = 536$

Sumber : Perolehan data dari lapangan

Berdasarkan hasil dengan puas yaitu sejumlah 8 tabulasi silang pada tabel 4.2 di responden dengan presentase atas yaitu dapat menunjukkan yaitu (17,4%).

bahwa hasil *Turnover Intention* Berdasarkan hasil uji kepuasan kerja dengan tidak statistik *Spearman Rank* puas tinggi yaitu sejumlah 10 *Correlation* di dapatkan bahwa responden dengan presentase hasil *P - value* $0,002 < \alpha =$ yaitu (50.0%). Dan *Turnover* $0,05$ sehingga H_0 di tolak. *Intention* kepuasan kerja Perihal ini yaitu dapat

menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di

RSU Anna Medika Madura.

PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSU Anna Medika Madura.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di dapatkan bahwa kepuasan kerja perawat di RSU Anna Medika Madura sebagian besar perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah sesuatu perilaku terhadap pekerjaan yang bisa di dasarkan pada suatu penilaian terhadap sesuatu aspek- aspek yang sangat berbeda dari sesuatu pekerjaan. Sesuatu perilaku seorang terhadap sesuatu pekerjaan itu bisa menggambarkan suatu pengalaman- pengalaman yang bisa mengasyikkan ataupun pun yang tidak dapat mengasyikkan dalam sesuatu pekerjaan serta suatu harapan- harapan yang bisa menimpa sesuatu

pengalaman yang mendatang. Adapun factor – faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan perawat di dalam bekerja sesuai dengan indikator yang ada dapat meliputi : suatu pekerjaan itu sendiri, suatu pendapatan, suatu promosi, suatu pengawasan, suatu rekan kerja serta sesuatu keadaan kerja.

Menurut teori As'ad (2016), yaitu berkata kalau kepuasan kerja ialah sesuatu perilaku yang sangat positif serta bisa menyangkut sesuatu penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap sesuatu keadaan kerja serta sesuatu suasana kerja, yang termasuk di dalamnya yaitu sebagai berikut ini adalah : permasalahan finansial, sesuatu keadaan sosial, sesuatu keadaan raga, serta sesuatu keadaan psikologis. Serta kepuasan kerja selaku hasil totalitas dari derajat rasa suka ataupun juga tidak suka nya

selaku karyawan terhadap bermacam aspek dari sesuatu pekerjaannya.

Berdasarkan analisa kuesioner kepuasan kerja perawat yang berada di sebuah pertanyaan ke lima dengan skor total terendah yaitu saya puas karena mendapatkan suatu pelatihan yang sesuai untuk dapat mendukung suatu pelaksanaan di dalam suatu pekerjaan.

Perawat yang merasa tidak puas terhadap suatu pekerjaannya, yaitu dikarenakan dari pihak rumah sakit kurang dalam memberikan suatu kesempatan bagi perawat untuk dapat mengikuti suatu pelatihan – pelatihan sesuai dengan suatu kompetensi perawat.

Menurut Henriksen & Dayton (2006) dalam Risnadi (2019) yaitu mengatakan bahwa pelatihan perawat ialah salah satu fasilitas buat bisa menaikkan sesuatu pengetahuan baru serta buat bisa tingkatkan sesuatu kinerja orang buat bisa tingkatkan profesionalisme perawat. Sokongan yang sangat

adekuat di dalam wujud sesuatu pelatihan handal serta bisa meningkatkan sesuatu pengetahuan ialah salah satu upaya buat bisa menghasilkan area kerja yang sangat positif untuk seseorang perawat supaya asuhan yang nyaman bisa dibagikan. Sebaliknya pada kunci dari program pelatihan yang sangat efisien ialah terdiri atas: sesuatu partisipasi, sesuatu pengulangan, sesuatu pergantian pelatihan, serta sesuatu umpan balik (Baron & Greenberg, 2005). Pelatihan selaku salah satu wujud sokongan terhadap pengembangan perawat yang bisa teruji jadi salah satu tata cara yang sangat efisien serta bisa di mau oleh suatu kebanyakan perawat (Mulia, 2010).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat merupakan umur. Hasil riset ialah dapat menunjukkan bahwa usia perawat sebagian besar yang berusia 26 – 33 tahun (masa dewasa awal). Umur 26 – 33 tahun adalah usia yang di mana seseorang dapat memiliki

kematangan di dalam berpikir baik. Meningkat nya umur seorang yang hendak terus menjadi bisa tingkatkan ilmu pengetahuannya, hingga pula terus menjadi baik pula bila di dalam bisa membagikan sesuatu asuhan keperawatan kepada pasien.

Umur seorang yang hendak sangat mempengaruhi terhadap sesuatu tingkatan kematangan perawat, sehingga di dalam Mengenai ini kematangan memperoleh sesuatu pengetahuan, serta sesuatu keahlian yang bisa terpaut dengan sesuatu keperawatan yang sangat holistik (Azizatunnisa, 2012). Bisa di simpulkan kalau pada umur tersebut kematangan berpikir seorang hendak bisa tingkatkan serta hendak bisa tingkatkan pula suatu pengetahuannya di dalam memberikan suatu asuhan keperawatan yang sangat komprehensif terhadap pasien yang sedang di kelola.

5.2 Gambaran *Turnover Intention* Pada Perawat di RSUD Anna Medika Madura.

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah di dapatkan bahwa *turnover intention* perawat di RSUD Anna Medika Madura sebagian besar perawat dengan *turnover intention* yang tinggi.

Turnover Intention perawat yaitu dapat diawali dengan terdapatnya sesuatu intensi sebab ada sesuatu ikatan yang sangat kokoh di antara keduanya. Apabila terjalin *turnover intention* ialah secara terus-menerus Mengenai itu bisa menyulitkan sebuah rumah sakit yang hendak kehabisan beberapa karyawan serta posisi yang sangat kosong serta wajib lekas bisa di gantikan. Kala karyawan yang telah bekerja dengan baik serta bisa mendapatkan sesuatu peningkatan pendapatan yang cocok, dengan sesuatu pelatihan cocok dengan sesuatu pekerjaannya, sarana kesejahteraan yang lengkap, serta perihal lainnya yang bisa di harapkan karyawannya, hingga karyawan hendak bisa menimbulkan sesuatu sikap bekerja yang sangat di harapkan

oleh suatu industri ialah salah satu nya merupakan tidak bisa mengundurkan diri dari suatu industri.

Menurut teori berdasarkan suatu aspek – aspek intensi *turnover intention* yang telah dapat di jelaskan oleh (Mobley & Hollingsworth, 2016) yaitu dapat menerangkan kalau sesuatu tahapan kognitif orang buat bisa keluar merupakan bisa di awali dengan berpikir buat bisa menyudahi. Selanjut nya, orang yang hendak bisa memikirkan apa yang hendak bisa terjalin bila keluar dari sesuatu pekerjaan nya tersebut serta apa yang bisa di harapkan dari sesuatu pekerjaan baru nya. Bila di setelah itu hari orang yang bisa memandang kalau keluar selaku alternatif yang sangat sangat memuaskan, hingga ia hendak mulai bisa mencari sesuatu pekerjaan yang baru. Pada sesi ini, orang serta memikirkan sesuatu alternatif yang terdapat serta sesuatu pekerjaan nya yang pada dikala ini. Setelah itu bila ia telah bisa memutuskan

sesuatu alternatif pekerjaan mana yang hendak ia ambil, hingga terhadap sesuatu kognitif bisa berganti jadi sesuatu kemauan buat bisa keluar.

Berdasarkan hasil kuesioner *Turnover Intention* yang di dapatkan terhadap nilai skor yang terendah pada sebuah pertanyaan ke dua dengan pertanyaan yang sering dapat berfikir untuk mencari informasi tentang mengenai suatu pekerjaan yang lain.

Berdasarkan suatu aspek – aspek *turnover intetion* yaitu dapat mengatakan bahwa seorang individu untuk dapat keluar adalah dapat di awali dengan suatu pencarian informasi yang terkait dengan suatu pekerjaan. Selanjut nya, individu yang akan dapat memikirkan apa yang hendak terjalin bila keluar dari sesuatu pekerjaan nya tersebut dan apa yang sangat dapat di harapkan dari suatu pekerjaan baru nya. Jika di kemudian hari individu dapat memandang kalau keluar selaku sesuatu alternatif yang bisa sangat memuaskan, hingga

dia hendak bisa mengawali buat bisa mencari sesuatu pekerjaan yang baru. Pada sesi ini, perawat hendak bisa memikirkan sesuatu alternatif yang terdapat serta sesuatu pekerjaannya yang pada dikala ini. Setelah itu bila ia telah bisa memutuskan sesuatu alternatif pekerjaannya yang hendak ia ambil, hingga tahapan sesuatu kognitif bisa berganti jadi sesuatu kemauan buat bisa keluar.

Menurut teori (Kurniawan, 2016) yaitu dapat mengatakan bahwa ada pula untuk seseorang orang dengan akibat intensi turnover ialah sesuatu lenyapnya ikatan sosial antara orang serta bisa memunculkan sesuatu tekanan batin sebab tekanan batin ini tidak seluruh orang yang mampu buat bisa mengalami nya sehingga dampak dari akibat nya ini berdampak negatif.

Salah satu aspek yang bisa pengaruhi turnover intention perawat merupakan tipe kelamin. Hasil riset yang bisa menampilkan kalau sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Seseorang laki-laki bisa mempunyai kedudukan yang sangat besar di dalam keluarga dan merupakan seorang yang dapat mencari nafkah. Jika seseorang yang merasa tidak cukup dengan suatu penghasilan nya maka akan dapat mencari suatu alternatif lain untuk suatu pekerjaannya agar dapat memiliki suatu penghasilan yang lebih tinggi. Adanya suatu kemauan buat bisa mengundurkan diri (turnover intention) ialah timbul bisa diawali dengan terdapatnya rasa ketidakpuasan kerja dari perawat. Kepuasan kerja hendak di miliki apabila terdapat keserasian antara harapan pekerja serta realitas yang di miliki di tempat bekerja.

Turnover intention yaitu suatu karyawan khususnya pada seorang perawat yang dapat di asosiasikan sebagai perilaku perawat yang dapat di pengaruhi oleh beberapa determinan sikap. Menurut Hancock et al., (2013) dalam Hidayat (2018) yaitu dapat menyarankan bahwa prediktor yang lebih akurat

pada keputusan *turnover intention* seseorang adalah suatu kepuasan kerja, suatu komitmen organisasi, suatu model kerja, dan suatu relasi dengan rekan kerja dapat di bandingkan dengan sebuah gaji.

Menurut Kell & Motowidlo (2012) dalam Hidayat (2018) yaitu dapat menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang dapat menentukan suatu perilaku yang tertentu. Pengukuran yang kuat atas sikap dari seorang perawat dapat menjadi suatu informasi yang dapat berguna untuk dapat mengetahui suatu perilaku perawat di tempat kerja. Menurut Perryer, Jordan, Firms & Travaglione (2010) dalam Hidayat (2018) yaitu dapat menyarankan bahwa suatu kebijakan manajemen yang dapat mendukung, dapat di prediksi, dan dapat membuat suatu organisasi yang lebih atraktif bagi seorang perawat agar tingkat *turnover intention* yang lebih rendah sembari dapat meningkatkan suatu daya saing

untuk organisasi di dalam mempekerjakan seorang perawat yang sangat bernilai dan sangat terampil.

5.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Perawat Di RSUD Anna Medika Madura.

Berdasarkan hasil kepuasan kerja dengan *turnover intention* yaitu dapat menunjukkan bahwa nilai *p - value* yaitu sebesar 0,002 ($\alpha < 0,05$). Hasil tersebut yaitu dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat di RSUD Anna Medika Madura. Yang berarti bahwa apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka *turnover intention* perawat semakin rendah, yaitu sebaliknya bila *turnover intention* tinggi maka kepuasan kerja perawat rendah. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja dapat memberi peran terhadap suatu timbul nya *turnover intention*.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat di ketahui bahwa ketidakpuasan kerja perawat di dalam penelitian ini lebih banyak pada sebuah pertanyaan

seputar pekerjaan itu sendiri di mana perawat di dalam saat ini merasa Rumah Sakit belum sesuai dengan apa yang sudah di kerjakan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang perawat, gaji, usia, pendidikan, dan usia ialah sesuatu. Mengenai yang bisa pengaruhi kepuasan kerja perawat. Hal ini terlihat bahwa dari 31 perawat 15 responden dengan presentase yaitu (48,4%) di antara nya yang berusia 23 – 25 tahun (masa dewasa awal). Perawat yang berusia muda serta masih berupaya buat bisa mencari area pekerjaan yang sangat sesuai serta sangat aman buat mereka dan dengan umur yang sangat muda bisa mempermudah mereka buat bisa berpindah kerja dari satu tempat ke tempat yang lain buat bisa mencari pengalaman kerja serta mereka belum memiliki tanggung jawab yang besar bisa di bandingkan dengan perawat senior. Masa kerja dapat mempengaruhi

suatu keinginan untuk *turnover intention* di mana seorang yang terus bisa melaksanakan pekerjaan yang sama di dalam waktu yang lama hendak merasa bosan serta tidak puas sehingga lebih besar mungkin nya buat bisa keluar dari suatu pekerjaan di Rumah Sakit hendak nya dapat membiasakan jumlah pekerjaan serta tanggung jawab yang bisa di bagikan kepada perawat. Bagi – perawat yang masa kerjanya lama (senioritas) maka kemungkinan untuk *turnover intention* akan semakin kecil.

Menurut Mobley et al, (2017) yaitu dapat mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan sangat puas yang dapat mendukung perawat untuk dapat bersikap positif terhadap suatu pekerjaannya. Perawat yang merasa puas dengan suatu pekerjaannya akan merasa senang dan nyaman dapat melakukan suatu pekerjaannya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja butuh jadi sesuatu atensi spesial oleh pihak manajemen Rumah

Sakit karena kepuasan kerja yang tinggi juga dapat berperan terhadap berkurangnya suatu keinginan perawat untuk dapat keluar untuk dapat mencari suatu pekerjaan yang lain. Menurut Gillies dalam Muliana, (2016), angka *turnover intention* yang normalnya 5 – 10% per tahunnya, dapat dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. *Turnover intention* biasanya ialah salah satu opsi terakhir untuk seseorang perawat apabila ia mengalami sesuatu keadaan kerja yang telah tidak cocok lagi dengan apa yang di harapkan nya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfiyah (2017) di Brawijaya *Women and Children Hospital* Jakarta yang di mana bisa di temukan kalau perawat yang tidak puas dengan sesuatu pekerjaannya serta bisa mempunyai hasrat buat keluar lebih banyak di bandingkan dengan perawat yang bisa melaporkan puas terhadap sesuatu pekerjaan dengan nilai $p\text{-value} = 0,002$ ($\alpha < 0,05$), hingga bisa di simpulkan

variabel kepuasan terhadap sesuatu pekerjaan yang bisa berhubungan signifikan dengan *turnover intention*.

Hasil penelitian Sukisno (2016) yang dapat meneliti suatu dampak dari suatu kepuasan kerja dan *turnover intention* pada seseorang pegawai industri jasa di Samarinda yang memperoleh hasil kalau kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi negative serta signifikan pada *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

- a. Sebagian besar perawat yang bekerja di RSU Anna Medika Madura yaitu dapat memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada pada kategori tidak puas
- b. Sebagian besar perawat yang bekerja di RSU Anna Medika Madura yaitu dapat memiliki tingkat *turnover intention* yang berada pada kategori tinggi

c. Ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* perawat di RSUD Anna Medika Madura

6.2 Saran

a. Kepada pihak rumah sakit

Pihak rumah sakit yang dapat di harapkan yaitu dapat memberikan suatu kesepakatan kepada setiap karyawan (perawat) untuk dapat mengespresikan suatu perasaan puas mereka pada suatu organisasi agar dapat mengurangi *turnover intention* misal nya seperti : manajemen rumah sakit dapat menyediakan tempat dan waktu untuk *sharing* tentang suatu perasaan – perasaan mereka, yang dapat memuaskan atau pun tidak kepada suatu pihak – pihak manajemen agar mereka dapat lebih nyaman dan dapat mengurangi *turnover intention*.

b. Kepada perawat

Setiap perawat perlu dapat memanfaatkan

peluang untuk dapat mengespresikan suatu perasaan puas atau pun tidak puas kepada suatu pihak manajemen. Misal nya setiap perawat dapat berdiskusi atau pun *sharing* dengan suatu pihak manajemen sesuai waktu dan tempat yang dapat di sediakan sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, Alfatania Pandu. 2018. “Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya.” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5 (2) : 123.
- Fitriantini, Rini, Agusdin Agusdin, and Siti Nurmayanti. 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram.” *Distribusi - Journal of Management and Business* 8 (1) : 23 – 38.
- Handayani, Sarah, and Mouhammad Bigwanto. 2019. “Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019
- Pendahuluan Sumber Daya Manusia Yang Paling Banyak Di Rumah Sakit Adalah Perawat , Di Mana Jumlah Perawat Mencapai Kisaran 40 % Dari

- Jumlah Sumber Daya.”
- Kartika, Ria Chandra. 2018. “Upaya Menurunkan *Turnover* Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit *Efforts To Reduce Turnover Through The Satisfaction Of Employees* Ria Chandra Kartika STIKES Yayasan RS Dr . Soetomo Surabaya Email : Riachandrakartika@gmail.Com. ” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* 4 (1) : 1 – 7.
- Sukisno. (2016). *Dampak Dari Kepuasan Kerjan Dan Turnover Pada Pegawai Perusahaan Jasa Di Samrindah.*
- Alfiyah. (2017). *Women and Children Hospital Jakarta, Di Brawijaya.*
- Motowidlo, K. & dalam H. (2018). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organsisasi*
- Perryer, Jordan, F. & T. dalam H. (2018). *Kebijakan Manajemen Yang Mendukung Dan Diprediksi Dapat Membuat Organisasi Lebih Atraktif Bagi Seorang Perawat.*
- Al, H. et. (2018). *Perilaku Perawat Yang Dipengaruhi Oleh Beberapa Determinan Sikap.*
- Kurniawan. (2016). *Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention: Study Pada Karyawan PT"X" Di Jakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis.* A(1),65-78.
- Mobley, W, H. (2016). *Pengertian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya.* Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Azizatunnisa. (2012). *Usia Seseorang Akan Berpengaruh Terhadap Tingkat Kematangan Perawat.*
- Greenberg, B. &. (2005). *Kunci Dari Program Pelatihan Yang Efektif.*
- Risnadi, D. & H. dalam. (2019). *Pelatihan Perawat Merupakan Salah Satu Sarana Untuk Menambah Pengetahuan Baru.*
- As'ad. (2016). As'ad (2016). *Kepuasan Kerja Merupakan Sutu Sikap Yang Positif Dan Menyangkut Penyesuaian Diri Yang Sehat Dari Para Karyawan Terhadap Kondisi Kerja Dan Situasi Kerja.*