

ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH KOTA BATAM

Sri Muharni¹, Utari Christya Wardhani²
¹²Prodi Ilmu Keperawatan STIKes Awal Bros Batam
 Email: muharnisri@gmail.com

Submisi: 9 Juni 2020; Penerimaan: 30 Juli 2020; Publikasi : 10 Agustus 2020

ABSTRAK

Turnover intention merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri *Turnover intention* (ToI) perawat cenderung meningkat melebihi 10% pertahun.. Faktor – factor yang mempengaruhi turnover intention diantaranya adalah karakteristik demografi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di RSE . Penelitian ini adalah penelitian deskriptif-analitik dengan menggunakan desain penelitian *cross-sectional*, sampel pada penelitian ini adalah 82 orang perawat. Penelitian ini menggunakan kuesioner (demografi, kepuasan perawat, stres kerja perawat dan ToI. Hasil: 48,7% perawat berusia 25 - 30 tahun, 84,1% berjenis kelamin perempuan, 47,5% masa kerja lebih dari 5 tahun, 80,5% perawat tidak puas bekerja, 25,6% perawat mengalami stres kerja, perawat ToI 34,1%. Tidak ada korelasi antara kepuasan kerja dan ToI, ada hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* perawat (nilai P = 0,021). Kesimpulan dari penelitian adalah masih tingginya angka dipengaruhi oleh faktor eksternal dari luar juga dipengaruhi oleh faktor internal yaitu masalah pribadi yang dialami responden.

Kata Kunci: Perawat, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover intention is a feeling arising from an individual, which is the intention to quit the job voluntarily according to his/her own choice. The nurse's turnover intention (ToI) tends to increase by more than 10% per year. Factors affecting turnover intention include demographic characteristics, work stress, work environment, and job satisfaction This study aims was determine the factors that influence nurse turnover intention at RSE. This research was a descriptive-analytic study using a cross-sectional study design, the sample in this study was 82 nurses. This study used a questionnaire (demographics, nurse satisfaction, nurses work stress and ToI. The results were 48.7% nurses aged 25-30 years, 84.1% female, 47.5% working period of more than 5 years, with 80. 5% nurses were not satisfied with work, and 25.6% nurses experienced work stress, nurses' ToI 34.1% There was no correlation between job satisfaction and ToI, there was a relationship between work stress and nurse turnover intention (P value = 0.021). The conclusion of this research is the high number was influenced by external factors and by internal factors such as personal problems experienced by respondents.

Keywords: Nurse, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan karyawan terbanyak di antara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit serta memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit (Rachman dan Dewanto 2016). Kejadian perpindahan perawat (*turnover*) yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan hambatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Arbianingsih, Hidayah, dkk, 2013). *Turnover* perawat dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian (Fardiansyah, Muhith, dkk 2017). Angka optimum kejadian *turnover* perawat menurut Gillies dalam Mardiana, I, Hubeis, A, V. dkk (2014) yaitu antara 5 – 10% pertahun. Kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja tahun 2017 hingga 2018 masih tinggi sebesar 23%. Fenomena keinginan pindah dari tempat kerja seorang perawat akhir-akhir ini cenderung meningkat. *turnover rate* perawat di Amerika masih melampaui batas ambang yang telah ditentukan yaitu 14% (Lindley,C., Cozad, M. J, 2017). Al-Maaitah dan Shokeh dalam AL-Hussami, Daraward, dkk (2013) menyatakan bahwa *turnover intention* perawat di rumah sakit di Jordania masih tinggi dari tahun 2003 sampai dengan 2007 adalah 32,1%. Pada penelitian lain dari 21 rumah sakit di Jordania didapatkan *turnover rate* perawat adalah 36,6 %, nilai ini melebihi nilai yang direkomendasikan. Di kota Malang Jawa timur, Indonesia, angka turnover dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi dari tahun 2010 angka turnover 32%, tahun 2011 angka turnover

25%, tahun 2011 turun menjadi 11% dan naik kembali pada tahun 2013 yaitu 16%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di rumah sakit sangat beragam seperti faktor demografi (usia, jenis kelamin, status perkawinan). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam belum diketahui, dari survey awal diketahui bahwa faktor kepuasan kerja dan stress kerja memicu terjadinya *turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* perawat sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menurunkan angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif-analitik menggunakan disain *cross-sectional study* (potong lintang). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang masih aktif bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam dengan jumlah sampel 82 perawat. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *Proporsional Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data tentang demografik perawat, kepuasan kerja perawat, stress kerja perawat dan *turnover intention* perawat serta telah dilakukan uji validasi dan reliabilitas pada 30 responden di Rumah Sakit yang memiliki karakteristik yang sama dengan Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam

HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Distribusi frekuensi Karakteristik Perawat, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Kelompok Usia		
<25 thn	9	11
25-30 thn	40	48.8
30-35 thn	30	36.6
>35 thn	3	3.7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	15.9
Perempuan	69	84.1
Masa Kerja		
< 3 Tahun	24	29.3
3-5 Tahun	19	23.2
> 5 Tahun	39	47.5
Kepuasan Kerja		
Puas	16	19.5
Tidak Puas	66	80.5
Stres Kerja		
Stres Kerja	21	25.6
Tidak Stres	61	74.4
<i>Turnover Intention</i>		
Ya	28	34.1
Tidak	54	65.9

Analisa Univariat

Jumlah keseluruhan perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam adalah 104 perawat, yang ikut dalam penelitian ini adalah 82 orang perawat (78.8%) (Tabel 1).

Tabel 2

Hubungan Usia Perawat dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Kelompok Usia	<i>Turnover Intention</i>		P Value
	Ya	Tidak	
< 25 thn	2	7	0.549
25-30 thn	13	27	
30-35 thn	11	19	
>35 thn	2	1	

Analisis Bivariat

Hubungan Usia Perawat Dengan *Turnover Intention* Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019 diperoleh *P value* sebesar 0,549 dimana *p value* lebih besar dari alpha 0,05 (Tabel 2).

Tabel 3

Hubungan Jenis Kelamin Perawat dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Jenis Kelamin	<i>Turnover Intention</i>				Total		OR (95% CI)	<i>P Value</i>
	Ya		Tidak		n	%		
Laki-laki	4	30.8	9	69.2	13	100	0.833 (0.232-2.990)	1
Perempuan	24	34.8	45	65.2	69	100		
Jumlah	28	34.1	54	65.9	82	100		

Hubungan Jenis kelamin Perawat Dengan *Turnover Intention* Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019 diperoleh *P value* sebesar 1, dimana *p value* lebih besar dari alpha 0,05. Nilai *Odds Ratio* 0.833 (Tabel 3).

Tabel 4

Hubungan Masa Kerja Perawat terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Kelompok Usia	<i>Turnover Intention</i>		<i>P Value</i>
	Ya	Tidak	
< 3 Tahun	13	11	0.42
3-6 Tahun	4	15	
> 5 Tahun	11	28	

Hubungan masa kerja perawat dengan turnover Intention di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019 di peroleh *P value* sebesar 0.42, dimana *p value* lebih besar dari pada alpha 0,05 (Tabel 4).

Tabel 5

Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Kepuasan	<i>Turnover Intention</i>				Total		OR (95% CI)	<i>P Value</i>
	Ya		Tidak		n	%		
Puas	2	12.5	14	87.5	16	100	0.22 (0.46-1.048)	0.82
Tidak Puas	26	39.4	40	60.6	66	100		
Jumlah	28	34.1	54	65.9	82	100		

Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan *Turnover Intention* Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019 diperoleh *P value* sebesar 0.82, dimana *p value* lebih besar dari alpha 0,05 Nilai *Odds Ratio* 0.22 (Tabel 5).

Tabel 6
 Hubungan Stres Terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Stress	<i>Turnover Intention</i>				Total		OR (95% CI)	<i>P</i> Value
	Ya		Tidak		n	%		
Ya	n	%	n	%	n	%	3.75 (1.331-10.56)	0.021
Tidak	12	57.1	9	42.9	21	100		
Jumlah	16	26.2	45	73.8	61	100		
Jumlah	28	34.1	54	65.9	82	100		

Hubungan Stres Kerja Perawat Dengan *Turnover Intention* Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019 diperoleh *P value* sebesar 0.021, dimana *p value* lebih kecil dari alpha 0,05 ($p < 0.05$) Nilai Odds Ratio 3.75 (Tabel 6).

PEMBAHASAN

Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam 2019

Kelompok usia perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam antara 25 tahun sampai dengan 30 tahun merupakan kelompok usia terbanyak yaitu 40 orang perawat. Kelompok usia perawat tersebut merupakan kelompok usia produktif. Usia produktif menurut Depkes RI (2013) bahwa usia 26–35 tahun merupakan masa dewasa awal yang merupakan tahap penentu bagi seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan karir. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antar individu dengan perkerjaan dan organisasi. Dessler dalam Sriyatin 2013, mengemukakan bahwa usia produktif adalah usia antara 25 – 45 tahun. Tahap ini merupakan penentu seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai bagi karir individu tersebut. Mayoritas perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam adalah perempuan yaitu 84.1% sedangkan laki-laki hanya 15.9%. Jenis kelamin mempengaruhi keputusan individu untuk memilih suatu pekerjaan. Pada umumnya tenaga keperawatan di dominasi oleh kaum perempuan. hal ini dikarenakan kaum perempuan memiliki kelebihan dalam melakukan perawatan yaitu lebih sabar dan

telaten dalam menangani pasien (Arbianingsih Hidayah, dkk. 2013). Masa kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam terbanyak lebih dari 5 tahun bekerja sebesar (47.5%), data ini menunjukan bahwa loyalitas bekerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam cukup tinggi, namun dilihat dari data terakhir terjadi peningkatan jumlah perawat baru dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 24 orang perawat (29.3%).

U.S Civil Service Commission menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga per empat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Mobley dalam Alfiah 2013). Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Perawat senior akan lebih kecil kemungkinan atau niat untuk meninggalkan pekerjaannya, karena ia telah terbiasa dengan pekerjaan dan ditambah ia telah mendapat gaji dan pekerjaan yang layak serta merasa bangga lingkungan sekitar dengan senioritas yang dia miliki sehingga kemungkinan untuk keluar lebih sedikit dibandingkan dengan perawat baru yang masih dalam tahap percobaan dan penilaian.

Stress Kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Perawat yang mengalami stress kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam sebanyak 21 orang (25.6%) sedangkan yang tidak mengalami stress sebanyak 61 orang (74.4%). Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Hasibuan dalam Chairizali N, T. 2014). Stress kerja dapat bersifat positif (eustress), dimana stress kerja dapat menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Stress kerja yang berdampak positif akan menjadi pendorong dalam melakukan pekerjaan sehingga semakin meningkat kinerja dari karyawan, namun sebaliknya (Munandar dalam Ayu, C. P., 2016). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti berasumsi bahwa stress dapat terjadi pada siapa saja. Stress kerja dapat terjadi pada seorang perawat karena mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam lingkungan pekerjaannya. Stress kerja perawat pada umumnya bersifat negative karena akan berdampak pada penyimpangan perilaku yang menurunkan kinerja perawat. Stress kerja seharusnya segera diketahui oleh manajemen rumah sakit agar dapat mengurangi terjadinya dampak negative pada perawat.

Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019

Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam didapatkan 66 perawat (80.5%) tidak puas bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam sedang sisanya 16 perawat merasa puas bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam

(19.5%). Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan dalam pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan seseorang. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mereka mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan berbeda yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan (Rachman & Dewanto, 2016). Ketika produktifitas karyawan senantiasa ditingkatkan maka hendaknya apa yang diharapkan oleh karyawan dipenuhi sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan karyawan. Jewel dan Siegel dalam Sakul, A. (2018) berpendapat bahwa baik atau tidaknya hasil kerja dipengaruhi oleh kepuasan seseorang terhadap lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Van Dye dalam Baraba, R., (2013) berpendapat lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam 2019

Turnover intention perawat dari penelitian ini sebanyak 28 orang perawat (34.1%) dari total responden mengalami *turnover intention*. Jumlah perawat yang tidak mengalami *turnover intention* sebanyak 54 orang (65.9%). Jumlah perawat yang mengalami *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam masih tinggi melampaui standart yang ada. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W, 2016). Angka *turnover intention* perawat di Rumah Sakit yaitu 5 – 10% pertahun menurut Gillies dalam Mardiana, I, Hubeis, A.V. dkk (2014). Pengertian keluar

masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Adakalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. 2015).

Hubungan Stress Kerja Perawat Terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam 2019

Distribusi frekuensi stress kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam 25.6 %. Tingkat stress di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam cukup tinggi. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam, 57.1% mengalami stress dalam bekerja serta mengalami *turnover intention*. Sedangkan yang tidak stress sebagian besar akan tetap bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam (73.8%). Dari hasil uji statistik yang menghubungkan antara stress dalam bekerja dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam didapatkan terdapat perbedaan bermakna antara perawat yang stress dengan yang tidak stress dengan p value 0.021 ($p < 0.05$) berarti uji hipotesis H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini ada hubungan bermakna antara perawat yang stress dengan kejadian *turnover intention* perawat. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Apabila stress kerja terjadi terlalu berat

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, karyawan yang mengalami stress kerja akan terganggu kinerjanya (Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I., 2015). Menurut Rivai dan Sagala dalam Chairizali N, T. (2014), salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress. Stress kerja adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Syahronica, G., & Ruhana, S. H. I. (2015) stress pada umumnya terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015) dimana didapatkan hubungan stress kerja terhadap kejadian *turnover intention*. Penelitian lain oleh Chairizal, T, N., Ningsih D, S., dkk. (2014) tentang pengaruh stress dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru mendapatkan ada hubungan yang signifikan terjadinya stress mempengaruhi kinerja dari perawat sehingga mendorong perawat untuk *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh data bahwa stress kerja merupakan satu-satunya faktor yang terbukti secara signifikan terdapat hubungan dengan kejadian *turnover intention*. Gejala stress yang dialami perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam adalah gejala psikologis karena stress ini dapat memicu rasa ketidakpuasan. Terbukti dari tingkat ketidakpuasan perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam tinggi. Tiga kategori

gejala stress yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Berdasarkan hasil rekapitulasi 25 pertanyaan dalam kuesioner stress kerja didapatkan pertanyaan no 2 tentang “*saya merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan*” merupakan pertanyaan yang paling banyak dijawab responden dengan nilai 4 (sangat setuju) artinya perawat mengalami stress kerja sebagian besar dikarenakan faktor ketidakcukupan waktu menyelesaikan pekerjaannya, hal ini bisa terjadi karena ketidak seimbangan antara jumlah perawat yang berdinamis dengan jumlah pasien yang dilayani. Pada pertanyaan no 23 tentang “*Saya Dituntut Untuk Dapat Memberikan Pelayanan Yang Berkualitas*” dan pertanyaan no 25 tentang “*Jumlah Pasien Tidak Sesuai Dengan Jumlah Perawat*”, peneliti memiliki asumsi bahwa ada korelasi antara kesesuaian jumlah perawat dengan kualitas pelayanan yang prima, karena jumlah perawat yang proposional akan memberikan banyak waktu pada perawat dalam menyampaikan pesan, memberi pelayanan dan tatakelola pasien diruang perawatan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk Manajemen Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam dalam merekrut perawat dengan memperhatikan faktor stres yang mempengaruhi terjadinya keinginan pindah (*turnover intention*). Dibutuhkan kebijakan yang mampu menampung keinginan perawat dalam berkontribusi dalam pelayanan. Bagi komite keperawatan selalu ikut dalam membuat kebijakan demi melindungi kepentingan perawat. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian-penelitian selanjutnya, serta dapat

digunakan sebagai acuan dalam menyusun kurikulum pendidikan perawatan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain variable yang diteliti pada penelitian ini merupakan pengukuran dari kuesioner yang dijawab oleh responden sendiri (*self-report*). Prosedur pengambilan data pada saat jam dinas responden juga akan mempengaruhi hasil. Penelitian ini merupakan penelitian pertama yang dilakukan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam.

KESIMPULAN

Angka *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam masih tinggi. Kepuasan kerja perawat walaupun secara statistik tidak berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* tetap merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian. Faktor yang paling utama mempengaruhi terjadinya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam tahun 2019 adalah stress kerja.

SARAN

Meningkatkan pelatihan perawat sesuai bidang pekerjaan dan meningkatkan tunjangan sesuai masa bakti perawat. Mengurangi beban kerja perawat dengan menambah jumlah perawat di tiap-tiap unit

REFERENSI

Arbianingsih¹, Nur Hidayah², Taufiq, ‘Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar’, *Journal of Islamic Nursing*, 1 (2016), 10

Ayu, Ida, Putri Rarasanti, and I Wayan Suana, ‘Komitmen Organisasional Terhadap Turnover

- Intention Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Terkadang Di Dalam Perusahaan Ada Karyawan Yang Tidak Mengerahkan Seluruh Kemampuan Yang Dimiliki Untuk Mencapai Tujuan Perusaha', 5 (2016), 4690–4718
- Chairizal, Tedy Novianto, and M.Si Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA Dra. Nuryanti, 'Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru', 8 (2014), 44
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2013, Semester 1). *Gambaran Kesehatan Lanjut Usia di Indonesia*, Data dan Informasi Kesehatan.
- Fardiansyah, Arief, Abdul Muhith, Mukhammad Himawan Saputra, and. Fenty, 'Gambaran Tingkat Turnover Perawat, Motivasi, Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Hasanah Mojokerto' *Publikasi Hasil Penelitian*, 0 (2017),100–103http://ejurnalp2m.stikesmajapahitmojokerto.ac.id/index.php/publikasi_stikes_majapahit/article/view/231
- Kurnia, Desta Normalita, 'Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang', *Mum*, 2016, 2016
- Lindley, Lisa C., and Melanie J. Cozad, 'Nurse Knowledge, Work Environment, and Turnover in Highly Specialized Pediatric End-of-Life Care Lisa', 20 (2017), 163–78 <https://doi.org/10.1007/s10741-014-9462-7>.Natural
- Mahmoud Al-Hussami, D.Sc., Ph.D., Epidemiologist Muhammad Darawad, RN, PhD, 'Predicting Nurses' Turnover Intentions by Demographic Characteristics, Perception of Health, Quality of Work Attitudes', *International Journal of Nursing Practice*, 20 (2013),79–88 <https://doi.org/doi:10.1111/ijn.12124>
- Mardiana, Inge, Aida Vitayala S Hubeis, and Nurmala K Panjaitan, 'Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intentions Pada Perawat Rumah Sakit D Bogor', *Journal.Ipb.Ac.Id/Index-Php/Jurnalmpi/*, 9 (2014), 119–30
- Moorhead, G & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Puspitasari, Y. (2014). *Hubungan Organizational Citizenship Behavior Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Produksi PT Kamaltex, Karangjati, Kab. Semarang*. Skripsi strata satu, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Rachman, Lutfi, and Aryo Dewanto, 'Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14 (2016)<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Sakul,Amelia, 'Pengaruh Kepuasan

Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan', *Skripsi UNY*, 2016, 175–84

Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oad Hakam, and Ika Ruhana,

'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20 (2015), 1–6 (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)