

# **TURNOVER INTENTION** **PADA PERAWAT**

dan Upaya Pengendaliannya



**Penulis:**

**Farah Chalida Hanoum, Mohamad Rizan,  
Agung Wahyu Handaru, Hamidah,  
Dewi Susita, Siti Nurjanah**



# **TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT**

dan Upaya Pengendaliannya

**Penulis:**

**Farah Chalida Hanoum, Mohamad Rizan,  
Agung Wahyu Handaru, Hamidah,  
Dewi Susita, Siti Nurjanah**



**TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT  
DAN UPAYA PENGENDALIANNYA**

Penulis:

**Farah Chalida Hanoum, Mohamad Rizan, Agung Wahyu Handaru,  
Hamidah, Dewi Susita, Siti Nurjanah**

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Farah Chalida Hanoum Tejanagara, S.P., M.M.**

ISBN:

**978-623-459-767-7**

Cetakan Pertama:

**November, 2023**

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

**by Penerbit Widina Media Utama**

---

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT:**

**WIDINA MEDIA UTAMA**

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas  
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

**Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020**

Website: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur, karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “*Turnover Intention* pada Perawat dan Upaya Pengendaliannya” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan. Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Perencanaan tenaga kerja penting di dalam sebuah rumah sakit karena untuk mengidentifikasi niat meninggalkan rumah sakit sedini mungkin dan membantu melaksanakan program perencanaan diberbagai bidang. Pergantian perawat memiliki implikasi penting bagi individu yang meninggalkan pekerjaan, energi yang signifikan dikeluarkan untuk menemukan pekerjaan baru, dan menyesuaikan diri dengan situasi baru.

Penulisan buku ini bertujuan untuk memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang *turnover intention* dan upaya mengatasinya. Pemahaman tentang dinamika di dalam *intention turnover*, perlu lebih dipahami untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Isu Penelitian <i>Turnover Intention</i> .....	1
B. <i>Turnover Intention</i> .....	3
C. <i>Turnover</i> Perawat .....	9
D. Cara Mengontrol <i>Turnover</i> .....	10
<b>BAB 2 <i>TURNOVER INTENTION</i> PERAWAT .....</b>	<b>13</b>
A. Rumah Sakit .....	13
B. Tugas dan Fungsi .....	13
C. <i>Turnover Intention</i> .....	19
D. Pengembangan Karier .....	38
<b>BAB 3 PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Hasil dan Pembahasan .....	51
<b>BAB 4 KESIMPULAN .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan Kajian .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>PROFIL PENULIS .....</b>	<b>62</b>



## PENDAHULUAN

---

### **A. ISU PENELITIAN *TURNOVER INTENTION***

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Rumah sakit yang memiliki kualitas bagus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya fasilitas peralatan dan sarana penunjang pelayanan kesehatan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit sangat bergantung terhadap kualitas tenaga kesehatan yang dimiliki oleh sebuah rumah sakit. Salah satunya adalah tenaga perawat. Perawat merupakan salah satu komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selama 24 jam perawat menjadi tuan rumah yang harus siap melayani kebutuhan pasien. Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat di suatu ruang rawat dan bekerja dalam *shift*. Dengan demikian, harus ada pengelolaan yang baik dalam tenaga



## ***TURNOVER INTENTION PERAWAT***

---

### **A. RUMAH SAKIT**

Definisi Rumah Sakit Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah sakit adalah bagian dari integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

### **B. TUGAS DAN FUNGSI**

Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit mempunyai tugas dan fungsi. Rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Adapun fungsi dari rumah sakit yaitu:



## PEMBAHASAN

---

### A. HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan dan menekan *turnover*. Pada kenyataannya, seringkali *manager* sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seseorang untuk *turnover*. Akibat dari ketidaktahuan ini maka timbul kesenjangan antara pihak karyawan dengan pihak manajemen.

Dari beberapa definisi *turnover* maka dapat dibuat suatu penggabungan bahwa definisi dari *turnover* adalah berhentinya individu dari keanggotaan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Untuk mempermudah pemahaman tentang formula pengukuran tingkat *turnover* dinyatakan dalam persentase yang mencakup jangka waktu tertentu.

Dari gambar 1.1 di bab sebelumnya tentang *Strategic Management of turnover*:

Model *for the Health Service Administrator* oleh Abelson dan dikaitkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* maka dapat dijelaskan bahwa ada dua hal besar yang perlu diperhatikan yaitu:





## KESIMPULAN

---

### A. KESIMPULAN KAJIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Budaya perusahaan dan kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam *turnover*.
- b. Budaya perusahaan dan kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* karyawan bersifat negatif, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin kuat budaya perusahaan maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.
- c. Dampak dari *turnover* dapat mempengaruhi produktivitas dan biaya dalam perekrutan karyawan.
- d. Internal organisasi dan Faktor individual menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam mengatasi *turnover* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. 1986. Startegic Management of Turnover : a model for the helath service Administrator, Health Care Manage Review, Vol.11 (2), pp 61-71
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. Journal of occupational psychology.  
63:1<sup>2</sup>18.87/2014/08/10/perusahaan-garmen-diungaran-kesulitancari-tenaga-kerja-diakses pada 20 Januari 2016.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta:PT Asdi Mahastya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian:Suatu pendekatan praktis*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Seri ilmu sumber daya manusia:Psikologi industri*, (4<sup>th</sup> ed) Yogyakarta: Liberty.
- Budiharjo, (2001). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Galaxy.
- Burns, N. & Grove, S.K., (1991).. *The practice of nursing research Conduct, critiques, and utilization*. 2<sup>nd</sup>. Philadelphia: WB Saunders C.O.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (1991).
- Danim, S. (2008). *Kinerja staf dan organisasi* . Bandung:CV Pustaka Setia.
- David, F.R. (2004). *Manajemen strategis, konsep*, (9th ed). Klaten: Pearson Education Asia.
- Davis, K. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. (7<sup>th</sup> ed). Jakarta:Penerbil Erlangga.
- Djoko Wijono (), *Manajemen mutu pelayanan kesehatan teori strategi dan aplikasi* volume 1 Airlangga:University Press
- Dumauli, (2008). *Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang MPKP & Non MPKP RSUD Budi Asih Jakarta*. Tesis. Program Pascasarjana.FIK-UI. Tidak dipublikasikan.

- Elaine.L.La Monica. (1998). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan* cetakan pertama Jakarta:EGC (Edisi bahasa Indonesia)
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta:PT Asdi Masatya.
- Fishbein, M. (1967). A behavior theory approach to the relations between beliefs about an object and the attitude toward the object. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 389-400). New York: Wile JURNAL ILMIAH
- Flippo, E.B. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2, Alih Bahasa Moh. Masud. Jakarta, Airlangga
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., Donelly, J.H., (1996). *Organisasi Perrilaku, Struktural dan Proses*. Cetakan kedelapan. Jakarta:Binarupa Aksara. (Edisi Bahasa Indonesia)
- Gillies, D.A. (1998). *Nursing management: a system approach*. Philadelphia W.B Saunders Company. (Edisi bahasa indonesia)
- Haeriyanto, (2003). *Analisis hubungan kemampuan kepemimpinan efektif kepala ruangan dan karakteristik individu perawat pelaksana dengan model praktek keperawatan profesional di ruang MPKP RSPAD Gatot Soebroto Jakarta*. Tesis. Program Pascasarjana. FIK-UI. Tidak dipublikasikan.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (2<sup>nd</sup> ed.) Yogyakarta:BPEF UGM
- Harianja, M.T.E. (2002) *Manajemen sumber daya manusia pengadaan, pengembangan, pegawai dan kompenisasi dan peningkatan produktifitas pegawai*, Jakarta:PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, H.N. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, (edisi revisi), Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan Kunci Keberhasilan*. Ed 2. Jakarta, Penerbit Toko Gunung Agung
- Hastono, S.P. (2007). *Analisis data kesehatan* , Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

- Heather Marr, Hannie Giebing (2001). *Penjaminan kualitas dalam keperawatan* cetakan pertama Jakarta:EGC Edisi bahasa Indonesia.  
<https://adnantario.wordpress.com/2015/07/11/made-inindonesia-memperkuat-industri-tekstil-dan-produk-tekstiltpt-indonesia/>. [ 25 Mei 2016, Pukul 9.00 WIB]
- http://www.bps.go.id [21 Mei 2016 pukul 12.00WIB].
- Ilyas, Y.(2003). *Kiat sukses manajemen tim kerja*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Koesmono,T (2005). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat di Rumah Sakit* . Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono,T(2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan*. Edisi : III.Yogyakarta:BPFE.
- Lansari. (2005). *Hubungan karakteristik demografi dan persepsi terhadap reward system dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSI. Jakarta*. Tesis. Program Pascasarjana. FIK-UI. Tidak dipublikasikan.
- Ilyas,Y.(2002). *Kinerja Teori,penilaian dan penelitian* (cetakan ketiga) Depok:Pusat Kajian ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Mangkuprawira. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategic*. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marquis, B.L, & Houston, C.J. (2006). *Leadership roles and management, management function in nursing, Theory and application* (5<sup>th</sup> Ed). Philadelphia:Lippincott.
- Matondang (2008). *Kepemimpinan budaya organisasi dan manajemen strategik* cetakan pertama Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mobley,W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Montague Brown (1997). *Manajemen Perawatan Kesehatan strategi struktur dan proses* cetakan pertama. Jakarta:EGC (Edisi bahasa Indonesia)

- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M Steers, 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press
- Muchlas, (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta Gadjah Mada University Press.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta:Penerbit Universitas Indonesia.
- Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications. California: Sage Publications, Inc
- RELATIONSHIPS AMONG FUTURE TIME PERSPECTIVE, CAREER AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT, OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY, AND TURNOVER INTENTION IN-JO PARK Yonsei University HEAJUNG JUNG Konkuk University SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY, 2015, 43(9), 1547-1562 © Society for Personality Research*  
<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2015.43.9.1547>
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indek Group Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*.10. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader-member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256. <https://doi.org/10.5296>
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu SDM*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Wening; Nur, 2005, *Pengaruh Job Issecurity Paska Restrukturisasi*, Usahawan, No.10. Jakarta  
[www.karawangkab.go.id/sites/default/file/pdf/klari.pdf](http://www.karawangkab.go.id/sites/default/file/pdf/klari.pdf), [Selasa 18 November 2014, pukul 14.30 WIB].

[www.kemenperin.go.id/artikel/48](http://www.kemenperin.go.id/artikel/48), Klaster Industri di Jawa Barat. [18  
November 2014, pukul 10.06 WIB].

[www.tempo.co./bisnis/2013/08/25/garment-underwear/584261.com](http://www.tempo.co./bisnis/2013/08/25/garment-underwear/584261.com)

## PROFIL PENULIS

### **Farah Chalida Hanoum Tejanagara, S.P., M.M.**



Penulis lahir di Jayapura tanggal 22 Desember 1977. Telah menyelesaikan studi S1 di Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang tahun 2000. Kemudian menyelesaikan Magister Manajemen pada Program Studi Sumber Daya Manusia Universitas Trisakti Jakarta tahun 2009, saat ini sedang melanjutkan studi S3 Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Profesi saat ini sebagai Dosen Tetap di Program studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) Institut Agama Islam Laa Roiba Bogor.

### **Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M.**



Semenjak lulus dari bangku perkuliahan, Penulis aktif mengikuti organisasi dalam bidang akademik yang mana puncaknya dapat meraih gelar Profesor dalam bidang Ilmu Manajemen Pemasaran pada tanggal 1 Januari tahun 2021. Pengalaman kerja dalam bidang akademik yang membuatnya selalu dipercaya untuk menjadi dosen S1, S2, dan S3 di beberapa PTN dan PTS ternama. Adapun posisi yang diduduki oleh penulis diantaranya, pada tahun 1998-2005 menjadi Ketua Program Studi D3 Manajemen Pemasaran di STIE Bina Darma, Palembang. Kemudian pada tahun 2010-2011 sebagai Ketua Jurusan Manajemen serta merintis pendirian MM FE UNJ dan dipercaya langsung sebagai Ketua Program Studinya semenjak 2011-2017. Selanjutnya pada Desember 2020, sampai dengan bulan Agustus 2021 menjabat sebagai Sekretaris Reformasi Birokrasi Universitas Negeri Jakarta. Penulis menempuh Pendidikan S1 Ilmu

Manajemen dengan Predikat Sangat Memuaskan di Universitas Jambi pada tahun 1995, S2 Manajemen dengan Predikat *Cumlaude* di Universitas Gajah Mada pada tahun 1998, Pada tahun 2005 telah menyelesaikan program Doktor Ilmu Ekonomi-Manajemen Pascasarjana Universitas Padjajaran dengan predikat *Cumlaude*. Selain sebagai dosen dan Konsultan, Penulis juga sebagai Asesor Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) semenjak tahun 2010 dan juga sebagai Asesor Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (LAMEMBA) semenjak tahun 2021.

### **Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M.**



Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Jurusan Teknik Arsitektur, Fakultas Teknik Sipil Dan Perencanaan, Institut Teknologi Nasional di Bandung tahun 2001. Pada tahun 2005, penulis memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung. Kemudian pada tahun 2016, penulis kembali memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung. Sejak tahun 2006, penulis menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ). Sejak awal berkarier sebagai dosen di UNJ, penulis telah diberi banyak penugasan. Tahun 2006 penulis bergabung dalam unit *Career Development Center* yang dibina oleh Fakultas Ekonomi. Tahun 2009 penulis dipercaya menjadi Ketua Program Studi S1 Manajemen. Pada tahun 2010, penulis diberi amanah untuk menjadi Ketua Jurusan Manajemen hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 sampai 2014, penulis kembali menjadi Koordinator Program Studi S1 Manajemen. Setelah menyelesaikan studi S3, penulis kembali dipercaya menjadi Koordinator Program S2 Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi hingga saat ini.



### **Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si.**



Di Kota Brebes, Propinsi Jawa Tengah penulis dilahirkan pada tanggal 21 Maret 1956, Latar belakang pendidikan adalah Program Studi S1 Manajemen Universitas Gajah Mada. Kemudian melanjutkan studi S2 bidang manajemen keuangan di Universitas Indonesia, lulus tahun 1994 dan mendapat gelar Doktor (S3) bidang manajemen keuangan di Universitas Airlangga pada tahun 2002. Saat ini, menjabat sebagai dosen dan guru besar tetap di Universitas Negeri Jakarta, sekaligus sebagai Koordinator Program S3 Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana UNJ. Sebelumnya pernah mengajar Manajemen Keuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (USU) di Medan sebagai dosen tetap dari tahun 1986 sampai 2006. Menulis beberapa artikel tentang keuangan yang telah dipublikasikan di *International Journal Research and Publication (IJSRP)*, *Jurnal Riset dan Manajemen Sains Indonesia (JRSMI)* dan *Jurnal Keuangan dan Bank (JURKUBANK)*. Aktif mempresentasikan tulisannya pada seminar internasional diantaranya *Oxford Business & Economics Conference Program*, dan lain-lain.

### **Prof. Dr. Dewi Susita, S.E., M.Si.**



Di Kota Padang, Propinsi Sumatera Barat penulis dilahirkan pada tanggal 6 Mei 1961, pada tahun 1985 penulis menamatkan S1 program studi Manajemen di Universitas Andalas, kemudian pada tahun 1997 penulis menamatkan S2 program studi Perencanaan Pembangunan di Universitas Andalas dan pada tahun 2013 penulis menyelesaikan studi jenjang S3 program studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta. Dalam lima tahun terakhir penulis sudah menerbitkan 5 buku yaitu *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Efektivitas Kerja*, *Manajemen Kinerja* serta *MSDM dan Efektivitas Kerja*. Penghargaan Satya Lencana 10 tahun dari Presiden RI

pada 2010, dan 20 tahun pada 2017, dan pada tahun 2021 memperoleh jabatan tertinggi Guru Besar.

### **Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si.**



Di Kota Wali Kabupaten Demak, Propinsi Jawa Tengah penulis dilahirkan pada tanggal 14 Januari 1972 dari Almarhumah Hj. Bariyah dan H. Munawar. Keduanya berprofesi sebagai pedagang. Penulis merupakan anak kelima dari enam bersaudara. Pada tahun 1984 penulis menamatkan sekolah dasar pada SD Negeri I Karang Sari di Demak, dengan prestasi yang pernah diperolehnya sebagai Pelajar Teladan. Tahun 1987 lulus dari SMP Negeri I Grogol Demak, juga masuk sebagai 3 besar siswa terbaik. Tahun 1990 lulus dari SMA Negeri I Demak, dan pernah sebagai juara *Olympiade* Matematika. Tahun 1994 lulus dari pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto (mendapat beasiswa Supersemar) dengan predikat *Cum Laude*. Penghargaan yang pernah diterima sebagai Mahasiswa Berprestasi Unsoed. Kemudian pada tahun 1998 lulus dari pendidikan S2 di Institut Pertanian Bogor, Program Studi Ilmu Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan (mendapat beasiswa *project Urge batch II Dikti*), dengan predikat sangat memuaskan. Dan pada tahun 2010 penulis menyelesaikan studi jenjang S3 Program Studi Manajemen Pendidikan (mendapat beasiswa BPPS Dikti) pada Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Penghargaan Satya Lencana 10 tahun dari Presiden RI pada 2010, dan 20 tahun pada 2018, dan 2020 memperoleh jabatan tertinggi Guru Besar.

# TURNOVER INTENTION

## PADA PERAWAT

### dan Upaya Pengendaliannya

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan memerlukan peran tenaga kesehatan yang berkualitas agar pelayanan yang diberikan maksimal. Perawat termasuk petugas terbanyak di rumah sakit diantara tenaga kesehatan yang lain dan berperan penting dalam pemberian pelayanan (Rachman dan Dewanto, 2016). Dalam menciptakan perawat yang berkualitas seringkali dihadapkan dengan suatu kendala, salah satunya ialah potensi terjadinya *turnover intention* atau keinginan pindah kerja. Tingkat *turnover rate* yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan petugas di rumah sakit utamanya perawat. Dimana hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Gillies menyatakan bahwa kejadian *turnover* pada perawat mencapai angka maksimal antara 5-10% pertahun.

*Turnover Intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarelawan atau berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain sesuai pilihan pribadi (Mobley, 1978) dalam (Suryani dan Heryana, 2018). Banyak faktor yang berperan dalam terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan di suatu organisasi, Mobley (1986) dalam (Mujiati dan Dewi, 2016) menyatakan bahwa *turnover intention* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Sedangkan faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier. (Suyono *et al.*, 2018) kejadian *turnover* dapat merugikan organisasi baik dari aspek biaya, sumber daya, maupun efektivitas. Adapun upaya pengendalian *turnover* pada perawat yaitu pihak manajemen lebih peka lagi melihat kondisi perawat, terutama pada perawat yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan dan mencari tahu penyebabnya untuk kemudian mencari solusinya, meningkatkan kepuasan terhadap kompensasi, khususnya kompensasi *non finansial*, seperti jaminan Kesehatan yang diberikan pihak rumah sakit, memperjelas tugas masing-masing perawat dan *job desk* perawat pada masing-masing unit dan memberi kesempatan kepada perawat baru untuk lebih berkembang dan memperluas kariernya dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan keperawatan.