

PENGARUH TUJUAN ORGANISASI, TUJUAN INDIVIDU, SUASANA KERJA, PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL OBJECTIVES, INDIVIDUAL OBJECTIVES, WORK ATTITUDE, RECOGNITION AND REWARDS ON WORK MOTIVATION OF ISLAMIC HOSPITAL EMPLOYEES, FAISAL MAKASSAR*

Afriyana Amelia Nuryadin<sup>1</sup>, Yunitia Insani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Department of Hospital Administration, Stikes Pelamonia Kesdam VII Wirabuana, Indonesia  
E-mail: afriyana.enho@gmail.com, insanitya2689@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Tingginya tingkat keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat berdampak serius bagi rumah sakit yaitu lingkungan kerja tidak menyenangkan, gaji tidak cukup, beban kerja yang berlebihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tujuan organisasi, tujuan individu, suasana kerja, pengakuan dan penghargaan terhadap motivasi kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 116 perawat dan jumlah sampel sebanyak 90 perawat. Data dianalisis dengan uji chi square menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian pada tujuan organisasi nilai  $p = 0,003$ , tujuan individu nilai  $p = 0,000$ , pada suasana kerja nilai  $p = 0,005$  yang artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*), pada umur nilai  $p = 0,142$ , pada jenis kelamin nilai  $p = 0,199$ , pada masa kerja nilai  $p = 0,272$ , pada status perkawinan nilai  $p = 0,172$ , pada pendidikan terakhir nilai  $p = 0,703$  dapat disimpulkan bahwa faktor individu (jenis kelamin, umur, masa kerja, status perkawinan, pendidikan terakhir) tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Motivasi kerja nilai  $p = 0,537$  yang artinya tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar diharapkan tetap memperhatikan perawat yang memiliki beban kerja yang berlebihan, dan memperhatikan komitmen organisasi bagi semua perawat ataupun karyawan lainnya sehingga dapat mengurangi angka keinginan pindah kerja.

**Kata Kunci:** perawat, pindah kerja, rumah sakit

**ABSTRACT**

*The high level of turnover intention of nurses has a serious impact on the hospital, namely an unpleasant work environment, insufficient salary, excessive workload. This study aims to determine the factors that affect the turnover intention of nurses at the Faisal Islamic Hospital, Makassar. The population in this study was 116 nurses and a sample size of 90 nurses. Data were analyzed by chi square test using SPSS application. The results of the study on job satisfaction value  $p = 0.003$ , workload value  $p = 0.000$ , on organizational commitment  $p$  value = 0.005, which means that there is an influence between job satisfaction and the desire to move jobs (*turnover intention*). at age  $p$  value = 0.142, on gender  $p = 0.199$ , at work age  $p = 0.272$ , at marital status  $p = 0.172$ , at last education  $p = 0.703$  it can be concluded that individual factors (gender, age, employment, marital status, latest education) do not affect the turnover intention of nurses at the Faisal Islamic Hospital in Makassar City. Organizational culture  $p$  value = 0.537, which means that there is no influence between organizational culture and turnover intention. The Faisal Islamic Hospital, Makassar is expected to continue to pay attention to nurses who have an excessive workload, and pay attention to organizational commitment for all nurses or other employees so as to reduce the number of job changes.*

**Keywords:** nurse, turnover, hospital

---

**PENDAHULUAN**

Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat terhadap jumlah survey bahwa 100 orang perawat di salah satu rumah sakit besar di Singapura bahwa yang dapat menyebabkan suatu keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat yaitu dengan adanya tekanan dalam menjalankan suatu pekerjaannya, tidak adanya suatu komitmen yang profesional, serta tidak adanya suatu

komitmen dalam organisasi maupun kepuasan kerja dari perawat. Hal ini sehingga dapat memicu terjadinya tentang keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat serta menjadikan bagaimana cara menurunkan suatu masalah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat tersebut dan bagaimana hasil dari survei ini dengan adanya hasil belajar di Kanada serta perawat di Amerika, dan

mendukung dari proses tersebut (Jones dkk, 2003 dalam Ulfa, 2013).

Tingginya tingkat angka keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat merupakan suatu tantangan yang sangat besar bagi manajemen dalam rangka pengembangan staf. Di Amerika, penarikan diri para pekerja ini 15 kali lebih banyak pada usia 35 tahun, tidak terkecuali juga dapat terjadi pada perawat. Untuk tingkat persentase keinginan pindah kerja (*turnover intention*) di komunitas tenaga perawat lebih besar dibandingkan dengan pekerja wanita di profesi lain. Berdasarkan hasil survei di fasilitas keperawatan yang dilakukan oleh AHCA (*American Health Care Association*) pada tahun 2011, menjelaskan bahwa tingkat keinginan pindah kerja (*turnover intention*) tertinggi terjadi pada perawat yaitu sebesar 39,5% dari jumlah total keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat sebesar 35,1% (AHCA, 2011).

Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan perpindahan untuk seorang perawat dari satu rumah sakit pindah ke rumah sakit lainnya. Di Indonesia keinginan pindah kerja (*turnover intention*) dapat terjadi juga di rumah sakit swasta, dikarenakan rumah sakit tersebut memiliki suatu aturan, baik pedoman maupun komitmen di atur secara internal serta tidak memperhitungkan unsur-unsur dari manfaat biaya serta efektifitas dari segi biaya perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi (Rosamey, 2010).

Perawat adalah sumber daya manusia dengan jumlah lebih besar dari profesi lainnya yang ada di rumah sakit. Untuk terciptanya suatu kualitas pelayanan dengan adanya kinerja tinggi maka perlunya tenaga keperawatan yang profesional, mempunyai kemampuan intelektual, teknikal dan interpersonal, bekerja sesuai standar operasional prosedur, memperhatikan etika serta moral (Hafizurrahman dkk, 2012 dalam Mawarni, 2016).

Rumah sakit merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang khususnya terkait dengan upaya rujukan dalam mendukung upaya kesehatan puskesmas. Suatu rumah sakit akan memberikan suatu pelayanan yang optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan suatu rumah sakit pun sangat beragam, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah unsur terpenting karena bersifat jasa dan tidak dapat disimpan sebagai persediaan, tetapi hanya diproduksi pada saat dikonsumsi karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam memberikan tenaga, potensi, kreativitas, dan usaha terhadap kemajuan rumah sakit tersebut (Andini, 2006 dalam Putra, 2016).

Adapun penyebab langsung kematian ibu adalah pendarahan yang mencapai 28%, preklampsia dan eklampsia 24%, infeksi 11% dan aborsi tidak aman sebesar 5%, sedangkan penyebab tidak langsung adalah masih rendahnya akses pada perempuan dalam mendapatkan layanan terlalu tua saat melahirkan 13,9%, terlalu

muda 0,3%, terlalu sering 37% dan terlalu pendek waktu melahirkan 9,4% (Susanto, 2009).

Beberapa penelitian terdahulu juga yang telah dilakukan oleh Nugrahena (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2013) dengan judul Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja terhadap Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari rumah sakit, bahwa angka keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar pada tahun 2017-2019 cukup tinggi. Dimana untuk angka keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 57 orang perawat yang keluar dari rumah sakit tersebut. Hasil dari survey yang dilakukan pada pegawai bahwa tingginya angka keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) dikarenakan beberapa alasan seperti merasa kurang puas dengan gajinya, beban kerja yang lebih tinggi, mendapatkan pekerjaan dari rumah sakit lain, ingin berwirausaha, mengurus orang tua atau ikut suami, meninggal, masalah medis, pensiun, dengan adanya alasan tersebut maka akan berdampak tinggi terhadap angka keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Rumah Sakit Islam Faisal Makassar didirikan diatas tanah wakaf oleh Kerajaan Saudi Arabia atas prakarsa dari Haji Kalla (Alm), H. Fadeli Luran (Alm), Drs. H. Nazaruddin Anwar, SKM (Alm), H.A Salama Tambo (Alm), H.M. Daeng Patompo (Alm). Atas pendirian Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, dibentuklah yayasan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dengan Akte Notaris Yayasan SISTIKE LIMDA, SH. No. 19, Tanggal 3 Maret 1976 dan dilakukan perubahan No. 17.RS Islam Faisal, Makassar diresmikan pada tanggal 24 September 1980. Rumah Sakit Islam Faisal Makassar telah terakreditasi KARS tahun 2012 Tipe "B" pada tanggal 26 Januari 2016 dengan status "LULUS" dan predikat "UTAMA". Sedangkan Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor I / J.09.P / P2T / 02 / 2016.

Rumah Sakit Islam Faisal Makassar merupakan rumah sakit tipe B yang berstatus milik Yayasan. RS Islam Faisal Makassar diresmikan pada tanggal 24 September 1980 dan dibangun diatas tanah seluas 44.632m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 4.400 m<sup>2</sup>. Rumah Sakit Islam Faisal Makassar telah terakreditasi KARS tahun 2012 Tipe B pada tanggal 12 februari 2019 dengan status LULUS dan predikat UTAMA.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bentuk survei dengan pendekatan *cross*

*sectional study* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap dependen di mana pengukuran antara sebab dan efek dalam waktu yang sama. Data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yang beralamat di Jalan A.P Pettarani, Banta-Bantaeng, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi-Selatan pada tahun 2020.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar sebanyak 116 perawat. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yang berjumlah 90 orang sampel. Data dianalisis dengan uji *chi square* menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	26	28,9
Perempuan	64	71,1
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari 90 responden, sebagian besar tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 responden dengan persentase 71,1%.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	%
26-35	57	63,3
36-45	27	30,0
46-55	6	6,7
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari 90 responden, sebagian besar tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yang paling banyak yaitu umur dewasa awal sebanyak 57 responden dengan persentase 63,3%, sedangkan yang paling sedikit umur lansia awal sebanyak 6 responden dengan persentase 6,7%.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	%
< 10	54	60,0
> 10	36	40,0
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 90 responden, sebagian besar tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yaitu dengan masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 54 responden dengan persentase 60,0%.

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	%
Belum Menikah	24	26,7
Sudah Menikah	66	73,3
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 90 responden, sebagian besar tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yaitu dengan sudah menikah sebanyak 66 responden dengan persentase 73,3%.

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
D-III Keperawatan	46	51,1
S1 Keperawatan	16	17,8
S1 Keperawatan + Ners	28	31,1
Total	90	100

Pada tabel 5 bahwa dari 90 responden, sebagian besar tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yaitu pendidikan terakhir D-III Keperawatan sebanyak 46 responden dengan persentase 51,5% sedangkan pendidikan terakhir S1 Keperawatan sebanyak 16 responden dengan persentase 17,8%.

### Karakteristik Variabel Penelitian

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Jumlah	%
Puas	72	80,0
Kurang Puas	18	20,0
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang dijadikan sampel penelitian, sebagian besar perawat memilih kepuasan kerja paling banyak berada pada kategori puas sebanyak 72 responden dengan persentase 80,0%.

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang dijadikan sampel penelitian, sebagian besar perawat budaya organisasi berada pada kategori baik sebanyak 55 responden dengan persentase 61,1%.

**Tabel 7.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Jumlah	%
Baik	55	61,1
Kurang Baik	35	38,9
Total	90	100

Sumber : Data Primer

**Tabel 8.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban Kerja	Jumlah	%
Cukup	65	72,2
Kurang	25	27,8
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang dijadikan sampel penelitian, sebagian besar perawat memiliki beban kerja cukup yakni 65 responden dengan persentase 72,2%.

**Tabel 9.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Jumlah	%
Baik	86	95,6
Kurang Baik	4	4,4
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang dijadikan sampel penelitian, perawat yang komitmen organisasi paling banyak berada pada posisi kategori baik sebanyak 86 responden dengan persentase 95,6%.

**Tabel 10.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keinginan Pindah Kerja

Keinginan Pindah Kerja	Jumlah	%
Ya	25	27,8
Tidak	65	72,2
Total	90	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang dijadikan sampel penelitian, perawat yang memilih keinginan pindah kerja (*turnover intention*) paling banyak berada pada kategori tidak sebanyak 65 responden dengan persentase 72,2%.

### Analisis Bivariat

Pada tabel 11 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 64 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berjenis kelamin perempuan dan memilih berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 1 responden dengan persentase 1,6% sedangkan dari 26 responden tidak berkeinginan pindah (*turnover intention*) yang

berjenis kelamin laki-laki dan memilih untuk berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 24 responden dengan persentase 92,3%. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,199 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara jenis kelamin dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Pada tabel 12 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 57 responden yang berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada kategori umurdewasa awal 26-35 Tahun dan memilih berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 2 responden dengan persentase 3,5% sedangkan dari 6 responden yang tidak berkeinginan pindah (*turnover intention*) pada kategori Lansia Awal 46-55 Tahun dan tidak berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 6 responden dengan persentase 100%. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,894 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara umur dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Tabel 13 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 54 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang masa kerja di bawah 10 tahun dan tidak memilih berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 51 responden dengan persentase 94,4 % sedangkan dari 36 responden berkeinginan pindah (*turnover intention*) yang masa kerja di atas 10 tahun tidak terdapat yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,272 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara masa kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Tabel 14 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 66 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang status perkawinan sudah menikah dan tidak memilih berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 65 responden dengan persentase 98,5% sedangkan dari 24 responden berkeinginan pindah (*turnover intention*) yang status perkawinan belum menikah terdapat 1 responden dengan persentase 1,5% yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,172 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara status perkawinan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Pada tabel 15 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 46 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada kategori pendidikan terakhir D-III keperawatan dan tidak memilih berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 44 responden dengan persentase 95,7%, sedangkan dari 16 responden berkeinginan pindah (*turnover intention*) pada kategori pendidikan terakhir S1 keperawatan dan berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) tidak terdapat yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa

nilai  $p\text{-value} = 0,703 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara pendidikan terakhir dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Pada tabel 16 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 72 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang memilih puas dan tidak berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 57 responden dengan persentase 79,2% sedangkan dari 18 responden berkeinginan pindah (*turnover intention*) yang memilih tidak puas terdapat 10 responden dengan persentase 55,6% yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,003 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Pada tabel 17 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 55 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang memilih budaya organisasi baik dan tidak berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 41 responden dengan persentase 74,5% sedangkan dari 35 responden berkeinginan pindah (*turnover intention*) yang memilih budaya organisasi kurang baik terdapat 11 responden dengan persentase 31,4% yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,537 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Pada tabel 18 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 65 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang memilih beban kerja cukup dan tidak berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 65 responden dengan persentase 100% sedangkan dari 25 responden berkeinginan pindah (*turnover intention*) yang memilih beban kerja kurang cukup terdapat 25 responden dengan persentase 100% yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh antara beban kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Tabel 19 (terlampir) diketahui bahwa terdapat 86 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang memilih komitmen organisasi baik dan tidak berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) sebanyak 65 responden dengan persentase 75,6% sedangkan dari 4 responden berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang memilih komitmen organisasi kurang baik dan berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) terdapat 4 responden dengan persentase 100% yang berkeinginan pindah (*turnover intention*). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,005 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

## PEMBAHASAN

### Jenis Kelamin

Jenis kelamin perlu diperhatikan di dalam suatu organisasi yaitu berdasarkan sifat pekerjaannya, dan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini tidak sejalan yang dikemukakan oleh Robbin (2003), berdasarkan beberapa studi psikologis menemukan bahwa perempuan lebih mematuhi wewenang dari pada laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian antara jenis kelamin terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara jenis kelamin terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini diketahui dari hasil rekapitulasi kuesioner pada jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu kemampuan dalam memecahkan suatu masalah, kemampuan analitik, dorongan motivasi, kepemimpinan secara intelektual.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2013), yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik jenis kelamin dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Selain itu sejalan dengan hasil penelitian Siregar (2015), yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat. Karena tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan maka keterampilan dalam analisis, dorongan kompetitif, dukungan sosial, serta kemampuan dalam belajar tinggi. Namun dalam hal ini menemukan bahwa perempuan lebih bersedia mematuhi aturan dan wewenang, sedangkan laki-laki lebih agresif dan besar kemungkinan untuk memilih keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

### Umur

Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja dengan ulet, tanggung jawabnya besar serta absensi dan *turnover*-nya rendah. Hal ini karyawan yang lebih tua biasanya telah bekerja lebih lama, serta memperoleh gaji yang cukup. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang tanggung jawab, cenderung absen, dan *turnover*-nya tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian antara umur terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara umur terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini diketahui dari hasil rekapitulasi kuesioner pada umur sebagian besar berada pada kategori dewasa awal 26-35 tahun. Hal ini sesuai sesuai dengan Depkes RI bahwa usia 26-35 tahun merupakan masa dewasa awal tahap penentu bagi seseorang untuk memilih bidang pekerjaannya yang sesuai dengan karir.

Hasil penelitian sejalan dengan Siregar (2015), menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan keinginan

pindah kerja bahwa perawat yang bekerja di RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa karena perawat yang memiliki fungsi yang sama namun perawat mempunyai tanggungjawab yang berbeda, dimana penanggungjawab perawat mempunyai tanggungjawab dalam mengatur dan mengakomodir seluruh perawat yang ada disetiap unit ruangan rawat rumah sakit dan biasanya hal ini hanya sebagai bentuk pengawasan. Sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2013), menyatakan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

### Masa Kerja

Menurut Robbins dalam Indrayani (2013), bahwa semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Sejalan yang dinyatakan oleh Hart (2005), bahwa perawat dengan masa kerja lebih lama akan bertahan pada posisinya dibandingkan harus keluar dan mencari pekerjaan lain. Lama kerja adalah jangka waktu dimana seorang perawat itu sendiri bekerja di Rumah Sakit. Semakin lama seorang perawat bekerja akan semakin terampil dan lebih berpengalaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian antara masa kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara masa kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini disebabkan mayoritas masa kerja berada pada kategori dibawah 10 tahun. Diketahui bahwa tidak ada perbedaan antara perawat lama dan perawat baru. Oleh karena itu, rumah sakit lebih menjaga dan memberikan fasilitas lebih kepada perawat agar terciptanya lingkungan yang harmonis baik dari perawat baru maupun perawat yang sudah lama bekerja di rumah sakit karena perawat yang masa kerjanya lebih lama jika suatu saat nanti keluar akan sulit bagi rumah sakit untuk mendapatkan perawat yang memiliki keahlian yang sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan ulfa (2013), yang menyatakan bahwa lama kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar. Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hart (2005), yang menyebutkan bahwa perawat dengan masa kerja lebih lama akan cenderung lebih ingin bertahan pada posisinya dibanding harus keluar dan mencari pekerjaan lain.

### Status Perkawinan

Menurut Siregar (2015), status perkawinan memerlukan tanggungjawab dan membuat pekerjaan menjadi lebih berharga dan sangat penting. Perawat yang sudah menikah mengalami pergantian yang lebih rendah dibandingkan dengan sudah menikah.

Berdasarkan hasil penelitian antara status perkawinan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara status perkawinan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini disebabkan mayoritas status perkawinan berada

pada kategori sudah menikah. Dikarenakan perawat yang sudah menikah memiliki tanggungjawab yang besar kepada keluarganya, berbeda dengan perawat yang belum menikah. Untuk perawat yang belum menikah masih memiliki kebebasan untuk mencoba pindah kerja ke tempat lain karena belum memiliki tanggungjawab untuk keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Suyadi (2002), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik status perkawinan dengan kejadian *turnover* perawat pelaksana di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2003), yang menyatakan bahwa status perkawinan berkaitan dengan perilaku *turnover intention*. Perawat yang sudah menikah memiliki peluang lebih kecil dari pada perawat yang belum menikah untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan perawat yang belum menikah belum memiliki tanggung jawab untuk keluarganya.

### Pendidikan Terakhir

Menurut Hasibuan (2005), menyatakan bahwa pendidikan yaitu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu perbedaan. Dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah pula beradaptasi dan semakin kecil kemungkinan untuk melakukan pindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian antara pendidikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara pendidikan terakhir terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini disebabkan mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar adalah D-III keperawatan perawat yang berpendidikan S1 jumlahnya sedikit.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2013), yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan terakhir dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar karena tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Sejalan dengan hasil penelitian Rossamey (2009), menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kejadian *turnover* perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok.

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian antara kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

(*turnover intention*) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini disebabkan mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar berada pada kategori yang memilih puas berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner sebagian besar proses promosi jabatan dalam bidang keperawatan di rumah sakit ini sudah berjalan dengan baik, namun sebagian kecil responden yang merasa tidak puas dengan tunjangan yang diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Nugrahena (2016), yang menyebutkan bahwa hubungan antara kepuasan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok karena ketika perawat puas dengan gaji yang diterima maka untuk niat keluar dari rumah sakit atau mencari pekerjaan lain akan semakin rendah. Selain itu perawat juga akan merasa nyaman apabila rekan kerja yang mendukung dalam bekerja sama dengan baik, dan sikap atasan terhadap bawahan juga memberikan sikap positif terhadap kepuasan kerja perawat. Sejalan dengan penelitian Mardiana (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Budaya Organisasi

Menurut Charles (2003), mengungkapkan bahwa budaya organisasi yaitu sebagai ikatan kewajiban terhadap individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi yang buruk berdampak kurang optimalnya perawat dalam memberikan pelayanan sehingga merugikan keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian antara budaya organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini disebabkan mayoritas perawat memilih berada pada kategori baik sebagian besar pada pernyataan saya menjelaskan rencana pelayanan kepada pasien dan keluarganya sebelum melakukan tindakan terhadap pasien, namun sebagian kecil responden yang merasa kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, saya sering mendapat resiko.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2013), yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar karena perawat yang bekerja di ruang nyaman dan bersih, hubungan antara atasan dan bawahan yang kondusif akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Widyawati (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### Beban Kerja

Menurut Dania (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian antara beban kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (*turnover Intention*) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Keinginan Pindah Kerja (*turnover Intention*). Hal ini disebabkan mayoritas perawat yang memiliki beban kerja pada kategori cukup sebagian besar responden beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya (8 jam), namun sebagian kecil responden yang mendapatkan beban kerja yang berlebihan pada pernyataan saya sering memiliki ketidakefisien waktu dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. Dikarenakan karena beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sakul (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan beban kerja yang semakin tinggi akan menyebabkan kelelahan dari perawat Rumah Sakit Bhayangkara Manado yang akan menimbulkan niat untuk berpindah menjadi semakin tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Rosyad (2017), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeksperikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Andini, 2006).

Berdasarkan hasil penelitian antara komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini mayoritas perawat yang memilih pada kategori baik sebagian besar merasa bangga dengan menjadi bagian dari rumah sakit ini, namun sebagian kecil yang memilih kurang baik merasa bahwa masalah yang ada di rumah sakit menjadi masalah pribadi. Karena ketika komitmen organisasi yang dialami karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan cenderung menurun.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Nugrahena (2016), yang menyebutkan

bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat di Rumah Sakit Emanuel Klamok karena keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan tersebut. Perawat yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan sumbangan ide-ide kepada rumah sakit untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan rumah sakit. Sejalan dengan penelitian Putra (2017) bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave*. Karena semakin tinggi komitmen terhadap pekerjaan dan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, semakin kuat juga berpengaruh terhadap *intention to leave*.

Keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) menurut Mayer dan Tett 1993 dalam Siregar (2015) menjelaskan bahwa *turnover intention* sebagai pilihan terakhir seseorang dalam suatu proses pengambilan keputusan seorang perawat yang aktif dalam mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya dan sedang mencari cara alternatif pekerjaan lain. *Turnover Intention* adalah keinginan untuk keluar adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi.

Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover intention* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi rumah sakit. Dengan demikian dapat meningkatkan gaji dan penghargaan karena mempunyai peranan yang penting.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh faktor individu (umur, jenis kelamin, lama kerja, status perkawinan dan tingkat pendidikan) terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

1. Tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
2. Tidak ada pengaruh umur terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
3. Tidak ada pengaruh masa kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
4. Tidak ada pengaruh status pernikahan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*

*intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

5. Tidak ada pengaruh pendidikan terakhir terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
6. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
7. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
8. Ada pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
9. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

### Saran

1. Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar untuk tetap mempertahankan lagi mutu pelayanan yang ada, kemudian mencari tahu apa yang menyebabkan kepuasan terhadap gaji perawat yang diterima untuk menunjang kepuasan kerja. Dan perlu juga diadakan kegiatan study banding antar rumah sakit di luar Sulawesi selatan agar dapat mengikuti perkembangan dan peningkatan mutu yang ada di rumah sakit lain.
2. Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar diharapkan tetap memperhatikan perawat yang memiliki beban kerja yang berlebihan, dan memperhatikan komitmen organisasi bagi semua perawat ataupun karyawan lainnya sehingga dapat mengurangi angka keinginan pindah kerja (*turnover intention*).
3. Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar diharapkan bagi pihak manajemen untuk menciptakan budaya organisasi yang baik bagi perawat di lingkungan kerjanya, untuk mencegah terjadinya keinginan pindah kerja (*turnover intention*) terhadap perawat yang dapat merugikan rumah sakit dan perawat.

### DAFTAR PUSTAKA

- American Health Care Association (AHCA). (2011). *Report of Findings Nursing Facility Staffing Survey 2010*.
- Indrayani, S. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014*. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia. 2(2): 150-161.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mawarni. (2016). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi Tenaga Perawat di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015*. Skripsi. Program kesehatan masyarakat UIN Alauddin. Makassar.



- Putra, K, E, G, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Komitmen Organisasional sebagai Mediadi pada Rumah Sakit Umum Premagana*. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis Unud. 5 (7): 4281-4308.
- Putra, R, F, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Rahaja Surabaya*. Jurnal Ahli Kesehatan Masyarakat. 5(2): 99-104.
- Rosyad, C. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Siregar, I. N. A. (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD Tahun 2014*. Skripsi. In Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ulfa, M, I. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi terjadinya Keinginan Pindah Kerja terhadap Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Skripsi. Program Sarjana Keperawatan UIN Alauddin. Makassar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang *Keperawatan*. 17 Oktober 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 307. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang *Rumah Sakit*. 28 Oktober 2009. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153. Jakarta.

## LAMPIRAN

**Tabel 11.** Pengaruh antara Jenis Kelamin dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Jenis Kelamin	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%	N	%	
Laki-Laki	2	7,7	24	92,3	26	100	0,199
Pere-mpuan	1	1,6	63	98,4	64	100	
Total	3	3,3	87	96,7	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 12.** Pengaruh antara Umur dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Umur (Tahun)	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak		N		
	n	%	n	%			
26-35	2	3,5	55	96,5	57	100	0,894
36-45	1	3,7	26	96,3	27	100	
46-55	0	0	6	100	6	100	
Total	3	3.3	87	96.7	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 13.** Pengaruh antara Masa Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Masa Kerja	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%	N	%	
< 10 tahun	3	5,6	51	94,4	54	100	0,272
> 10 tahun	0	0	36	100	36	100	
Total	3	3,3	87	96,7	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 14.** Pengaruh antara Status Perkawinan dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Status Perkawinan	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak		N	%	
	n	%	n	%			
Belum Menikah	2	8,3	22	91,7	24	100	0,172
Sudah Menikah	1	1,5	65	98,5	66	100	
Total	3	3,3	87	96,7	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 15.** Pengaruh antara Pendidikan Terakhir dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Pendidikan Terakhir	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		<i>P</i>
	Ya		Tidak		N	%	
	n	%	n	%			
D-III	2	4,3	44	95,7	46	100	0,703
Perawat	0	0	16	100	16	100	
S1 Perawat							
S1 Perawat +Ners	1	13,6	27	96,4	28	100	
Total	3	3,3	87	96,7	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 16.** Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Kepuasan Kerja	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		<i>P</i>
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%	N	%	
Puas	15	20,8	57	79,2	72	100	0,003
Tidak Puas	10	55,6	8	44,4	18	100	
Total	35	27,8	65	72,3	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 17.** Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Budaya Organisasi	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	14	25,5	41	74,5	55	100	0,537
Kurang Baik	11	31,4	24	68,6	35	100	
Total	25	27,8	65	72,3	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 18.** Pengaruh antara Beban Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Beban Kerja	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%	N	%	
Cukup	0	0,0	65	100	65	100	0,000
Kurang Cukup	25	100	0	0,0	25	100	
Total	25	27,8	65	96,7	90	100	

Sumber : Data Primer

**Tabel 19.** Pengaruh antara Komitmen dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Perawat

Komitmen Organisasi	Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> )				Total		P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	21	24,4	65	75,6	86	100	0,005
Kurang Baik	4	100	0	0	4	100	
Total	25	27,8	65	72,3	90	100	

Sumber : Data Primer