

Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap *Turnover Intension* Di RS Masmitra

Indri Widya Suryani, Cicilia Windyaningsih, Tri Budi W.Rahardjo

Universitas Respati Indonesia

indri_widya@yahoo.co.id

ABSTRAK

Di Rumah Sakit Masmitra Turn Over karyawan terjadi peningkatan pada Tahun 2019 sejumlah 8.88% dibandingkan Tahun 2018 sejumlah 4.84%, peningkatan ini mengindikasikan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena turnover merupakan akibat dari turnover intension. Upaya Pimpinan Rumah Sakit sudah meningkatkan jaminan dan fasilitas untuk menjaga pekerjaannya khususnya perawat tetap bertahan bekerja, namun masih ada karyawanNya yang keluar. Tujuan penelitian Menganalisis dan mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) dalam sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia . Metode penelitian terapan, desain potong lintang dengan jumlah populasi perawat sejumlah 95 orang, semuanya menjadi obyek penelitian di Rumah Sakit Masmitra yang beralamat di Jl.Kelurahan Jatimakmur No.40, Kota Bekasi pada bulan November -Desember 2019. Pengumpulan data dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data melihat gambaran, hubungan dan faktor apa yang paling dominan berkontribusi untuk turn over. Hasil Perempuan 77.8%, umur \geq 32 tahun 77.8%, pendidikan Diploma Tiga Perawa 83.3%, lama kerja \leq 1 tahun 66.7%, pengembangan karir baik 77.8%, kompensasi baik 62.2%, komunikasi baik 68.9%, lingkungan kerja baik 55.6% dan lingkungan eksternal baik 57.82%. Faktor yang berhubungan bermakna dengan turnover intension adalah jenis kelamin, pengembangan karir, lingkungan kerja dan lingkungan eksternal. Faktor yang tidak berhubungan bermakna umur, pendidikan, lama kerja, komunikasi, kompensasi. Faktor yang paling berpengaruh adalah jenis kelamin, pengembangan karir, dan lingkungan kerja dan lingkungan eksternal merupakan faktor perancu. Kesimpulan laki-laki kecenderungan pindah karir dan lingkungan kerja dan eksternal baik. Kontribusi keempat faktor tersebut dengan turnover intention 25%. Sarannya perlu mekanisme promosi karyawan terutama dalam penjadwalan promosi, pembuatan jenjang karir karyawan yang berbasis kinerja . memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan training. Dan sistem kompensasi dan benefit lainnya, disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi, diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan

Kata Kunci: Jenis Kelamin, Karir, Lingkungan Kerja, Eksternal, Turnover Intention

ABSTRACT

In Masmitra Hospital there was an increase turn over in 2019 of 8.88% compared to 2018 of 4.84%, this increase indicates the high desire of employees to leave their jobs because turnover was a result of turnover intension. The efforts of the Hospital Management have increased the guarantees and facilities to keep the workers, especially nurses, still working, but there were still employees leaving. Research objectives Analyze and identify factors related to turnover intension in the Human Resources management system. Applied research methods, cross-sectional design with a population of nurse's amount 95 people, all of them became the object of research at Masmitra Hospital which was located at Jl. Kelurahan Jatimakmur No.40, Bekasi City in November-December2019. Collecting data with a questionnaire that has been tested validity and reliability. Data analysis distribution and frequency, chi square, the most dominant factors were used multiple regressions logistic. Women's results were 77.8%, age \geq 32 years 77.8%, education of the bachelor nurses were 83.3%, length of work \leq 1 years 66.7%, development good career 77.8%, good compensation 62.2%, good communication 68.9%, good work environment 55.6% and good external environment 57.82%. Factors that were significantly related to turnover intension were gender, career development, compensation and external environment. Unrelated factors meaning age, education, length of work, communication, work environment. The most influential factors were gender, career development, work environment and the external environment was confounding factor. Conclusion of male tendency to move, good career and work environment and the external environment. The contribution of these four factors with turnover intension was 25%. The suggestion is for employee promotion mechanism, especially in scheduling promotions, making career paths based on performance employees. provide opportunities for employees to attend further education and training. And compensation systems and other benefits, tailored to the needs of individuals and organizations, are expected to increase employee commitment.

Keywords: gender, career development, work environment, external environment, turnover intension.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai suatu organisasi menghadapi dua jenis pelanggan sekaligus, yaitu pelanggan internal dan pelanggan eksternal (Tjiptono & Diana, 2003). Pelanggan internal adalah pelanggan yang berasal dari dalam institusi tersebut yaitu karyawan institusi yang bersangkutan. Pelanggan eksternal merupakan konsumen

pengguna jasa institusi. Penting bagi suatu institusi untuk berupaya meningkatkan kualitas layanan secara internal karena akan menentukan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi cenderung akan meningkatkan kualitas layanannya dan akan berdampak pada kepuasan pelanggan

eksternal dalam hal ini yaitu pengguna jasa rumah sakit.

Keberadaan perawat menjadi penting bila ternyata terjadi banyak perawat yang pindah bekerja (*turnover*). *Turnover* sangat penting bagi manajer karena *turnover* mengganggu keberlangsungan organisasi dan sangat menghabiskan biaya (Kreitner dan Kinicki, 2003). *Turnover* menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru serta biaya yang tidak langsung memiliki hubungan terhadap gangguan pada kualitas layanan, dan dapat meningkatkan pengunduran diri di antara pekerja. Didukung pernyataan Robbins (2003), Marquis dan Houston (2003) bahwa angka *turnover* yang tinggi menghasilkan peningkatan biaya rekrutmen, pemilihan dan pelatihan. Selain itu tingginya *turnover* dapat mengganggu jalannya efisiensi dari suatu perusahaan ketika karyawan berpengetahuan dan pengalaman meninggalkan pekerjaan maka harus menemukan penggantinya untuk mengisi posisi dan tanggung jawab

<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI>

tersebut. Perusahaan akan berjalan dengan efektif jika sumber daya manusianya dapat berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko 2001:135). Pola pengembangan karier yang tidak sesuai dengan jenjang keperawatan dimana banyak perawat yang dari awal bekerja sampai usia pensiun masih diposisi sebagai tenaga pelaksana dan tidak adanya program – program pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dari manajemen rumah sakit menyebabkan perawat akhirnya memutuskan untuk membiayai sendiri sekolah mereka dan ini menjadi alasan mereka untuk berhenti bekerja (Muliana, 2013). Di samping itu, pelayanan berkualitas sangat dipengaruhi dengan faktor balas jasa yang adil dan layak (kompensasi dan gaji).

Berdasarkan data dari bagian SDM Rumah Sakit Masmitra peneliti mendapatkan angka *turnover* perawat menunjukkan tingkat *turnover* karyawan medis pada Rumah Sakit Masmitra dianggap normal. Menurut Gillies dalam Muliana (2013:4), tingkat *turnover* disebuah rumah sakit secara normal berkisar

antara 5-10% pertahun, dikatakan tinggi bila tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun. Meskipun angka *turnover* masih di anggap normal, tetapi tetap harus waspada karena biasanya *turnover* merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya.

METODE

Penelitian ini telah melalui prosedur kaji etik dan dinyatakan layak untuk dilaksanakan oleh Universitas Respati Indonesia *informed consent* untuk responden juga akan di berikan sebelum pengambilan data.

Jenis, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep

Penelitian ini merupakan penelitian terapan menggunakan desain *cross sectional* Penulis menentukan lokasi penelitian di Rumah Sakit Masmitra yang beralamat di Jl.Kelurahan Jatimakmur No.40, kelurahan Jatimakmur, kecamatan Pondok Gede, kota Bekasi pada bulan November sampai dengan Desember

2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Masmitra yang berjumlah 95 orang, semua menjadi subyek penelitian sehingga tidak menghitung besarnya sampel.

Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel dependen dan variabel independen. Memberikan penjelasan tentang latar belakang, tujuan dan manfaat penelitian kepada calon responden. Jika responden bersedia, diminta menandatangani *informed consent*. Menyerahkan lembar kuesioner, setelah di isi maka dikembalikan kepada peneliti dan sebelumnya di teliti kelengkapan jawaban. Pengumpulan data dilakukan peneliti sendiri yang mengambil kuesioner ke tempat responden bekerja.

Proses pengolahan data untuk pendekatan kuantitatif dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu, Penyuntingan data (*Editing*) pada tahap ini dilakukan pemeriksaan kembali data yang terkumpul, Pengkodean (*Coding*), pada tahap ini tiap jawaban dari kuesioner yang telah terkumpul lalu mengklasifikan jawaban dari

responden dalam beberapa kategori, untuk memudahkan saat entry data dan analisis.

HASIL

Hasil kuantitatif

Analisis univariat

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar, maka dapat disimpulkan jawaban pada masing-masing pertanyaan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambaran distribusi dan frekuensi dari keinginan pindah kerja sebagian besar perawat tidak berkeinginan pindah bekerja sejumlah 60 orang (66,7%) , sedangkan yang ingin pindah kerja sejumlah 30 orang (33,3%) dapat dijelaskan seperti pada tabel 5.1

Berdasarkan tabel 5.3 Karakteristik perawat paling banyak perempuan (77.8%), umur ≤ 32 tahun (77.8%), lama kerja ≤ 1 tahun (66.7%), pendidikan terbanyak D3 (83.3%).

Peorganisasian terdiri dari pengembangan karir, kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki persepsi yang baik >50%. Lingkungan eksternal paling banyak persepsi baik.

Tabel 1

Frekuensi Distribusi Faktor Demografi, Keorganisasian dan Lingkungan Eksternal

NO	VARIABEL		N	%
Karakteristik				
1	Jenis Kelamin	laki-laki	20	22,2
		perempuan	70	77,8
2	Umur	≤ 32 tahun	71	77,8
		>32 tahun	19	22,2
3	Lama Kerja	≤ 1 th	57	66,7
		>1 th	33	33,3
4	Pendidikan	DIII	75	83,3
		S1	15	16,7
Pengorganisasian				
5	Persepsi Pengembangan Karier	kurang	20	22,2
		baik	70	77,8
6	Persepsi Kompensasi	kurang	34	37,8
		baik	56	62,2
7	Persepsi Komunikasi	kurang	28	31,1
		baik	62	68,9
8	Persepsi Lingkungan Kerja	kurang	40	44,4
		baik	50	55,6
Lingkungan Eksternal				
9	Persepsi Lingkungan Eksternal	kurang	38	42,2
		baik	52	57,8

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Keinginan Pindah Kerja Perawat

KEINGINAN PINDAH	N	%	Median
keinginan pindah tinggi	30	33,3	
keinginan pindah kurang	60	66,7	
Total	90	100	22

Analisis Bivariat

Faktor yang berhubungan bermakna ($p \leq 0.05$) terhadap keinginan untuk pindah adalah jenis kelamin, pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan eksternal sedang faktor lainnya tidak berhubungan bermaknan dengan $p > 0.05$. Jenis kelamin lelaki dibandingkan dengan perempuan proporsi untuk keinginan pindah kerja banyak pada laki-laki dan perbedaan proporsinya bermakna ($p < 0.008$) dengan peluang sebesar 83%. Pengembangan karir yang baik meningkatkan tiga kali lipat lebih untuk keinginan tidak pindah kerja dibandingkan dengan pengembangan karir kurang

Tabel 3
Hubungan Variabel dengan keinginan pindah kerja perawat RS

NO	VARIABEL	INGIN PINDAH KERJA				P value	OR95%CI	
		Tinggi		kurang			lower	upper
		N	%	n	%			
	laki-laki	18	90	2	10			
1	Jenis Kelamin	perempuan	42	60	28	40	0,008	0,167 (0,036-0,775)
2	Umur	</ 32 th	48	67,6	23	32,4		
		> 32 th	12	63,2	7	36,8	0,198	0,821 (0,286-0,362)
3	Lama Kerja	</ 1 th	37	64,9	20	35,1		
		> 1 th	23	69,7	10	30,3	0,892	1,243 (0,495-3,121)
4	Pendidikan	DIII	50	66,7	25	33,3		
		S1	10	66,7	5	33,3	0,235	1,000(0,309-0,3241)
5	Pengembangan Karier	kurang	9	45	11	55		
		baik	19	27,1	51	72,9	0,016	3,281(1,175-9,157)
6	Kompensasi	kurang	17	50	17	50,0		
		baik	13	23,2	43	76,8	0,007	3,308(1,325-8,257)
7	Komunikasi	kurang	21	75,0	7	25,0		
		baik	39	62,9	23	37,1	0,105	0,565 (0,208-1,534)
8	Lingkungan Kerja	kurang	28	70	12	30		
		baik	32	64	18	36	0,150	0,762 (0,313-1,854)
9	Lingkungan Eksternal	kurang	21	55,3	17	44,7		
		baik	39	75	13	25	0,027	2,429 (0,991-5,950)

faktor yang berhubungan bermakna ($p \leq 0.05$) terhadap keinginan untuk pindah adalah jenis kelamin , pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan eksternal sedang faktor lainnya tidak berhubungan bermaknan dengan $p > 0.05$. Jenis kelamin lelaki dibandingkan dengan perempuan proporsi untuk keinginan pindah kerja banyak pada laki-laki dan perbedaan proporsinya bermakna ($p < 0.008$) dengan peluang sebesar 83%. Pengembangan karir yang baik meningkatkan tiga kali lipat lebih untuk keinginan tidak pindah kerja dibandingkan dengan pengembangan karir kurang.

Tabel 4
Hubungan Variabel dengan keinginan pindah kerja perawat RS

NO	VARIABEL	INGIN PINDAH KERJA				P value	OR95%CI	
		Tinggi		kurang			lower	upper
		N	%	n	%			
	laki-laki	18	90	2	10			
1	Jenis Kelamin	perempuan	42	60	28	40	0,008	0,167 (0,036-0,775)
2	Umur	</ 32 th	48	67,6	23	32,4		
		> 32 th	12	63,2	7	36,8	0,198	0,821 (0,286-0,362)
3	Lama Kerja	</ 1 th	37	64,9	20	35,1		
		> 1 th	23	69,7	10	30,3	0,892	1,243 (0,495-3,121)
4	Pendidikan	DIII	50	66,7	25	33,3		
		S1	10	66,7	5	33,3	0,235	1,000(0,309-0,3241)
5	Pengembangan Karier	kurang	9	45	11	55		
		baik	19	27,1	51	72,9	0,016	3,281(1,175-9,157)
6	Kompensasi	kurang	17	50	17	50,0		
		baik	13	23,2	43	76,8	0,007	3,308(1,325-8,257)
7	Komunikasi	kurang	21	75,0	7	25,0		
		baik	39	62,9	23	37,1	0,105	0,565 (0,208-1,534)
8	Lingkungan Kerja	kurang	28	70	12	30		
		baik	32	64	18	36	0,150	0,762 (0,313-1,854)
9	Lingkungan Eksternal	kurang	21	55,3	17	44,7		
		baik	39	75	13	25	0,027	2,429 (0,991-5,950)

faktor yang berhubungan bermakna ($p \leq 0.05$) terhadap keinginan untuk pindah adalah jenis kelamin, pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan eksternal sedang faktor lainnya tidak berhubungan bermaknan dengan $p > 0.05$. Jenis kelamin lelaki dibandingkan dengan perempuan proporsi untuk keinginan pindah kerja banyak pada laki-laki dan perbedaan proporsinya bermakna ($p = 0.008$) dengan peluang sebesar 83%. Pengembangan karir yang baik meningkatkan tiga kali lipat lebih untuk keinginan tidak pindah kerja dibandingkan dengan pengembangan karir kurang.

Tabel 5
Hubungan Variabel dengan
keinginan pindah kerja perawat RS

NO	VARIABEL	INGIN PINDAH KERJA				P value	OR95%CI	
		Tinggi		kurang			lower	upper
		N	%	n	%			
	laki-laki	18	90	2	10			
1	Jenis Kelamin	perempuan	42	60	28	40	0,008	0,167 (0,036-0,775)
2	Umur	< / 32 th	48	67,6	23	32,4	0,198	0,821 (0,286-0,362)
		> 32 th	12	63,2	7	36,8		
3	Lama Kerja	< / 1 th	37	64,9	20	35,1	0,892	1,243 (0,495-3,121)
		> 1 th	23	69,7	10	30,3		
4	Pendidikan	DIII	50	66,7	25	33,3	0,235	1,000(0,309-0,3241)
		S1	10	66,7	5	33,3		
5	Pengembangan Karier	kurang	9	45	11	55	0,016	3,281(1,175-9,157)
		baik	19	27,1	51	72,9		
6	Kompensasi	kurang	17	50	17	50,0	0,007	3,308(1,325-8,257)
		baik	13	23,2	43	76,8		
7	Komunikasi	kurang	21	75,0	7	25,0	0,105	0,565 (0,208-1,534)
		baik	39	62,9	23	37,1		
8	Lingkungan Kerja	kurang	28	70	12	30	0,150	0,762 (0,313-1,854)
		baik	32	64	18	36		
9	Lingkungan Eksternal	kurang	21	55,3	17	44,7	0,027	2,429 (0,991-5,950)
		baik	39	75	13	25		

Berdasarkan Tabel 5.10 hasil analisis hubungan antara keinginan untuk pindah dengan faktor karakteristik, pengorganisasian dan lingkungan eksternal faktor yang ikut dalam model analisis regresi linier berganda adalah yang mempunyai nilai $p \leq 0.250$ yaitu Umur, jenis kelamin, pendidikan, pengembangan karir, kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan lingkungan eksternal.

Tabel 6
Seleksi bivariat yang masuk dalam
analisis multivariat

Variabel	P value	Keterangan
1. Umur	0,198	Masuk model
2. Jenis kelamin	0,008	Masuk model
3. Pendidikan	0,166	Masuk model
4. Lama kerja	0,892	Tidak masuk model
5. Pengembangan Karier	0,016	Masuk model
6. Kompensasi	0,007	Masuk model
7. Komunikasi	0,105	Masuk model
8. Lingkungan kerja	0,150	Masuk model
9. Lingkungan eksternal	0,027	Masuk model

Berdasarkan analisis multivariate dengan regresi logistik berganda faktor yang paling berhubungan dengan keinginan pindah adalah jenis kelamin dan pengembangan karir sedangkan sebagai faktor perancu yang tidak boleh dihilangkan dalam model multivariate ini adalah faktor lingkungan kerja dan

lingkungan eksternal karena pada waktu proses penapisan perbedaan odd ratio sebelum dan sesudah dihilangkan masing- masing faktor perancu tersebut ada salah satu faktor yang perbedaannya melebihi 10%. Keempat faktor tersebut berkontribusi terhadap keinginan untuk pindah sebesar 25%. Faktor yang paling dominan adalah jenis kelamin berpeluang untuk ingin pindah kerja sebesar 87.5%, namun faktor ini berkontribusi terhadap keinginan pindah hanya 11%. Penjelasan tersebut dapat dilihat pada tabel

Tabel 7
Multivariat

No	Variabel	Sig.	Exp (B)	95% C.I. for Exp(B)		R square Nagelkerke
				Lower	Upper	
1	Jenis kelamin	0.013	0.125	0.024	0.650	0.11=11%
2	Pengembangan karir	0.022	3.806	1.208	11.989	0.08=8%
3	Lingkungan kerja	0.110	0.434	0.156	1.209	0.01=1%
4	Lingkungan kerja eksternal	0.163	2.012	0.754	5.370	0.58=6%

Jenis Kelamin Dan Keinginan Pindah Kerja

Dalam penelitian ini perawat wanita yang menyatakan ingin pindah kerja lebih banyak dibanding yang menyatakan tidak ingin pindah kerja. Menunjukkan ada hubungan bermakna antara jenis kelamin dengan keinginan pindah kerja dibuktikan dengan $p \text{ value } 0,008 < \alpha$. Berbeda pada penelitian sebelumnya oleh Muchtar (2014) Hasanah (2013) dan Langitan (2010) menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan terjadinya keinginan pindah bekerja.

Berdasarkan karakternya perempuan lebih banyak tertarik di dalam pekerjaan keperawatan dibandingkan laki-laki karena lebih memberikan perhatian (caring). Perawat laki-laki tetap dibutuhkan dalam bidang keperawatan untuk melakukan pekerjaan sulit dilakukan perempuan. Menurut Muchlas (1994) mengemukakan terdapat laporan penelitian psikologis yang mengatakan bahwa karyawati lebih mampu menyesuaikan diri dengan atasan daripada karyawan laki-laki, meskipun perbedaan-perbedaan tersebut kecil. Sedangkan laki-laki mempunyai tanggung jawab terhadap kebutuhan s

keluarganya. Namun demikian besarnya tanggung jawab yang melekat pada perbedaan jenis kelamin tersebut hendaknya tidak menjadi pertimbangan tersendiri yang menyebabkan munculnya diskriminasi gender terhadap perawat perempuan.

Pengembangan Karir Dan Keinginan Pindah Kerja

Jumlah perawat yang memiliki persepsi pengembangan karir kurang baik, keinginan pindah kerja lebih banyak dari yang mempunyai persepsi pengembangan karir baik, dan menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara pengembangan karir dengan keinginan pindah kerja. Penelitian sebelumnya Hasanah (2013) dan Muchtar (2014) juga menunjukkan hasilnya sama dengan penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2012) bahwa bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih ditempat lain, permintaan untuk berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Banyak karyawan terutama para manajer profesional berpindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan

pengalaman baru. Menurut Kadarisman (2013) bahwa manajemen dihadapkan pada tantangan untuk harus mampu menangani karir pegawainya. Untuk itu perlu konsep proses karir dan pengembangannya secara jelas, sistematis, dan terencana dengan baik. Apabila hal ini dikesampingkan atau lalai dan tidak dilakukan oleh manajemen organisasi, maka tidak mustahil pegawai berpotensi dan berprestasi baik akan meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya Hasanah (2013) dan Muchtar (2014) menunjukkan hasilnya sama dengan penelitian ini.

Lingkungan kerja Dan Keinginan Pindah Kerja

Jumlah perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik, yang ingin pindah kerja lebih banyak dari pada perawat dengan persepsi lingkungan kerja kurang baik. Tidak adanya hubungan bermakna antara lingkungan kerja dengan keinginan pindah menunjukkan bahwa hubungan antara rekan kerja dan atasan yang sudah terjalin baik dari awal perawat masuk ke RS membuat mayoritas perawat beranggapan bahwa Lingkungan Kerja mereka sekarang memang seharusnya mereka dapatkan. Jadi tidak mempengaruhi

lingkungan kerja mereka dan tidak mampu mempengaruhi *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan. Menurut Owolabi (2012) yang menyatakan bahwa kondisi kerja atau dikenal dengan sebutan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang perlu dipertimbangkan dalam menganalisa pengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja. Kondisi kerja yang memenuhi harapan karyawan akan memberikan kepuasan namun jika tidak maka akan memicu karyawan untuk melakukan perpindahan kerja. Hal serupa juga disampaikan oleh Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011) yang mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan faktor kedua paling penting yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan karyawan sehingga dapat mengurangi niat karyawan atas keputusannya untuk meninggalkan perusahaannya sekarang. Kondisi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan bertahan dengan perusahaannya dan jika kondisi kerja sebaliknya tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Lingkungan Eksternal Dan Keinginan Pindah Kerja

Perawat yang memiliki persepsi lingkungan eksternal baik yang ingin pindah kerja lebih banyak dari perawat yang memiliki persepsi lingkungan eksternal kurang baik. Adanya hubungan bermakna antara lingkungan eksternal dengan keinginan pindah kerja relevan dengan yang dilakukan Haryati (2007) yang menyatakan penyebab utama mengunduran diri karena diterima menjadi pegawai negeri, karena alasan keluarga dan alasan pengembangan diri. Hal ini mempengaruhi tingginya turn over perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel jenis kelamin dan pengembangan karier mempunyai kontribusi terhadap variabel keinginan pindah kerja perawat di RS Masmitra.

Berdasarkan karakternya, perempuan lebih banyak tertarik di dalam pekerjaan keperawatan dibandingkan laki-laki karena lebih memberikan perhatian (caring). Perawat laki-laki tetap dibutuhkan dalam bidang keperawatan untuk melakukan pekerjaan sulit dilakukan perempuan. Tetapi jika faktor pengembangan karier tidak ditingkatkan maka

akan meningkatkan keinginan pindah kerja pada RS Masmitra.

Menurut Priansa (2014), Pengembangan Karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan sasaran pembinaan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas karir pegawai yang meliputi empat karakteristik utama, yaitu kinerja, sikap, adaptabilitas dan identitas. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah: (1) Pengembangan karir individu; (2) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM; (3) Peran pimpinan dalam karir; dan (4) Peran Umpan Balik terhadap kinerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan

karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi

Kesimpulan

1. Faktor yang berkontribusi terhadap keinginan pindah kerja sebesar 22,4% adalah perawat dengan jenis kelamin laki-laki, pengembangan karier yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi perawat, lingkungan kerja dimana kebijakan manajemen rumah sakit yang menyangkut kepentingan perawat tidak dibuat dengan melibatkan masukan dari perawat, kurangnya umpan balik dari atasan atas kinerja perawat serta kurangnya komunikasi yang jelas dari atasan kepada staff dan lingkungan eksternal dimana gaji di luar yang lebih tinggi dan keamanan selama melakukan perjalanan ke tempat kerja.
2. Faktor yang tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja dari faktor demografik adalah umur, Pendidikan dan lama kerja. Sedangkan dari faktor keorganisasian yang tidak

berpengaruh adalah kompensasi dan komunikasi

Daftar Pustaka

1. Andini, Rita (2006) Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis* Universitas Diponegoro Semarang
2. Byron, K. 2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67. 169-98.
3. Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
4. Dharma Cipta (2013) Hubungan Turnover Intention Dengan Komitmen Organizational Di Pt X Medan. *Jurnal Eksis* edisi 2 vol 1 no 2 hal 1-9 [online] diunduh di http://library.polmed.ac.id/library/index.php/downloadartikel/doc_download/261-jurnal-eksis-edisi- diunduh tanggal 03 januari 2013
5. Gillies de Ann (2000) Manajemen Keperawatan Sebagai Suatu Pendekatan System. W. B Saunders company. Philadelphia, USA
6. Handoko, Hani T. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
7. Harnoto (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. PT Perhalindo Jakarta
8. Hasanah, Rizka (2013) Analisis Faktor – faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Dirumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok Tahun 2013. *Tesis*. KARS FKM UI
9. Hasibuan, M. S. . (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara:Jakarta
10. Ilyas, Yaslis (2012) Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian edisi revisi FKM UI Depok
11. Indrayani, Susila (2015) *Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Di Rumah Sakit X Di Balikpapan 2014*. *Tesis* KARS FKM UI

12. Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., Ahmmed, K. 2011. Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: a study in a developing context. *Business and economics research journal*, 2(4), 135-158.
13. Langitan, Elleke (2010) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 Di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok. Tesis FKM UI
14. Wagner E A (2004) The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intent Of Human Service Support Employees In A Community-Based Organization. Dissertation. Capella university [online] diunduh <http://search.proquest.com/socialsciences/docview/305041340/fulltextPDF/142A01EACA75233D09F/1?accountid=17242> diunduh tanggal 23 november 2013
15. Wyatt, Watson. 2008. Global Strategic Rewards.
(www.worldatwork.org/waw/adimlink?id=2203)
16. Al-zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5 (12), pp: 102-109
17. Applebaum, Diane dan Susan Fowler. 2010. The Impact of eEnvironmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *The Journal of Nursing Administration*, 40(7/8), pp: 323-328. Bakhshi, Arti, Kuldeep Kumar dan Ekta Rani. 2009. Organizational Justice Perception As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), pp:145-154.
18. Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nugroho. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2014, Vol, 1.

19. Setyaningsih, S.U..2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karangayar.Jurnal Ilmu Komunikasi. ISSN 3447-2849Vol. 13, No.1 April 2013.
<http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/89/62>.
Diakses tanggal 19 September 2015.Hal 100 –115.
20. Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.Malikussaleh Industrial Engineering Journal.ISSN 1866-2074. Vol. 2 No. 1.
http://ft.unimal.ac.id/jurnal_teknik_industri/index.php/2013-10-06-10-01-31/2013-10-27-09-53-58. Diakses tanggal 23 September 2015. Hal.18-23.Sugiyono. 2010.