

TESIS

HUBUNGAN *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER* DI RSUD DEPATI HAMZAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2022



OLEH

NAMA : ISWANTO

NIM : 10012622226002

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

TESIS

HUBUNGAN *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER* DI RSUD DEPATI HAMZAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2022

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh gelar (S2)
Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : ISWANTO

NIM : 10012622226002

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER* DI RSUD DEPATI HAMZAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2022

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S2)
Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

OLEH:

NAMA : ISWANTO
NIM : 10012622226002

Palembang, 20 Mei 2023

Pembimbing I



Najmah, SKM., MPH., Ph.D
NIP. 19830724 200604 2 003

Pembimbing II



Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 19860130 201903 2 013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaharti, SKM., M.K.M
NIP. 19760609 200212 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Hubungan *Employee Retention* Terhadap *Turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2022” telah dipertahankan dihadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 20 Mei 2023 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Palembang, 20 Mei 2023

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis





Ketua :

1. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes.
NIP. 198603102012122001

()

Anggota :

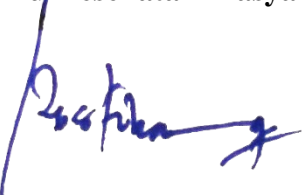
2. Najmah, SKM., MPH., Ph.D
NIP. 198307242006042003
3. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 19860130 2019032013
4. Dr. Novrikasari, S.K.M., M.Kes
NIP. 19781121200112200
5. Dr. dr. Mohammad Zulkarnain, M.Med.Sc, PKK
NIP. 196109031989031002

()
()
()
()


Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.
NIP. 197606092002122001

Koordinator Program Studi
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat,


Dr. Rostika Flora, S.Kep, M.Kes
NIP. 19710927 199403 2 004

PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iswanto

NIM : 10012622226002

Judul Tesis : Hubungan *Employee Retention* Terhadap *Turnover* di RSUD
Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2022

Menyatakan bahwa laporan tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat, dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari siapapun.



Palembang, 20 Mei 2023



Iswanto
Nim. 10012622226002

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iswanto

NIM : 10012622226002

Judul Tesis : Hubungan *Employee Retention* Terhadap *Turnover* di RSUD
Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2022

Memberikan izin kepada pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya. Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan pembimbing sebagai penulis korespondensi (*author correspondency*).

Demikian, surat pernyataan ini saya buat, dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari siapapun.

Palembang, 20 Mei 2023



Iswanto
Nim. 10012622226002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil Alamin,.

Atas Karunia Allah SWT

MOTTO

“Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah memudahkannya mendapat jalan ke surga.” (H.R Muslim)

“Berusahalah untuk duniamu seolah-olah akan hidup selamanya dan untuk akhiratmu seakan-akan mati esok hari” (Hadist Rasulullah)

“Minta tolonglah dengan sabar dan sholat, sesungguhnya allah beserta orang-orang yang sabar” (QS. Albaqarah:153)

“Pengalaman adalah guru, maka perbanyaklah pengalaman.” (Motto Hidupku)

PERSEMBAHAN

Maha suci Allah, Hamba bersyukur atas Kuasa dan Kehendak-MU sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tesis ini saya dedikasikan untuk:

Kedua orang tua Ayahanda Baharu, Ibunda Busmi dan kedua mertua (Alm)

Istri tercinta Siti Mudrikah, SKM beserta anak-anakku tersayang (M.Daffa

Ghifari Arkhab, Faisa Luthfiyah Arkhab, Benazir Bilqiszia Arkhab **NAKDIZ**

yang sedang diuji kesehatannya, “yakinlah duhai putri tak tertandingi, ujian ini

akan berbuah manis pada waktunya nak”,.dan M. Gibran Arkhab)

Teman-teman Civitas RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang

ABSTRACT

*HEALTH POLICY ADMINISTRATION
MASTER PROGRAM (S2) PUBLIC HEALTH SCIENCES FACULTY OF PUBLIC
HEALTH*

SRIWIJAYA UNIVERSITY

Scientific writing in the form of a thesis 20 May 2023

Iswanto: supervised by Najmah and Rizma Adlia Syakurah

*Relations between Employee Retention and Turnover at Depati Hamzah Hospital
in Pangkalpinang City in 2022*

xix + 95 pages, 8 figures, 34 tables, 13 appendices

Background. *The connection between employee retention to turnover are very comprehensive, as employees decides to resign, which has consequences for the organization. Institutions will lose time, morals, and materials from turnover, starting from the selection/recruitment process, orientation program, candidate interviews to reduced profitability. High turnover will cause work environment become uncreative and stagnate, while the level of employee retention optimally will retain potential employees to maintain loyalty to the institution. Method.* *This explanatory research is using a combination between quantitative and qualitative methods(mixed methods). The quantitative approach in this study uses a retrospective approach as case control, while the qualitative approach uses phenomenological research as cross check. These research methods will enrich and enhance the validity of employee retention towards poor employee engagement positive relations with organizational values, which increases turnover, resulting a negative impact on services, performance standards, and profitability at the research location at Depati Hamzah Hospital, Pangkalpinang City. Results.* *Quantitative analysis shows that there is a relationship between communication and employee turnover event. Bivariate analysis obtained p value smaller than the value of α , the decision is to reject H_0 . Employees who communicate poorly will experience more turnover. While qualitative analysis with in-depth interviews identified as the number one factor in employee turnover. Furthermore, this research found that there is a relationship communication variables, incentives, job satisfaction, career opportunities as well as policies and administration of turnover event. Conclusion.* *Superior-subordinate communication is the most dominant variable on the turnover after being controlled by the career opportunity variable.*

Keywords: *Employee Retention Relations, Turnover*

ABSTRAK

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Karya tulis ilmiah
berupa tesis 20 Mei 2023

Iswanto; dibimbing oleh Najmah dan Rizma Adlia Syakurah
Hubungan *Employee Retention* Terhadap *Turnover* di RSUD Depati Hamzah kota
Pangkalpinang Tahun 2022
xix + 95 halaman, 8 gambar, 34 tabel, 13 lampiran

Latar belakang. Hubungan antara *employee retention* terhadap *turnover* karyawan bersifat sangat komprehensif, karena karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri, yang memiliki konsekuensi bagi organisasi. Institusi akan mengalami kerugian dalam segi waktu, moral, dan material karena *turnover* pegawai, mulai dari proses seleksi/ perekrutan, program orientasi, wawancara kandidat hingga profitabilitas yang berkurang. *Turnover* karyawan yang tinggi akan menyebabkan budaya kerja yang tidak kreatif dan cenderung stagnan, sedangkan tingkat *employee retention* yang optimal akan mempertahankan karyawan potensial untuk menjaga loyalitas terhadap institusi. **Metode.** Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan retrospektif sebagai *case control*, sedangkan pendekatan kualitatif menggunakan *phenomenological research* sebagai cross check. Kedua metode penelitian ini akan saling memperkaya dan menumbuhkan validitas penelitian untuk mengetahui hubungan *employee retention* terhadap buruknya keterlibatan hubungan pegawai yang positif dengan nilai-nilai organisasi, yang kemudian hal itu meningkatkan *turnover*, sehingga berdampak negatif terhadap layanan, standar kinerja, dan profitabilitas di lokasi penelitian di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang. **Hasil.** analisa kuantitatif menunjukkan ada hubungan komunikasi dengan kejadian *turnover* pegawai. Analisa bivariat didapat p value lebih kecil dari nilai α , keputusannya adalah menolak H_0 . Pegawai yang berkomunikasi dengan buruk akan lebih mengalami kejadian *turnover*. Sedangkan analisa kualitatif dengan wawancara mendalam diidentifikasi sebagai faktor nomor satu dalam *turnover* karyawan. Selanjutnya penelitian ini didapat ada hubungan variabel komunikasi, insentif, kepuasan bekerja, peluang karir serta kebijakan dan administrasi terhadap kejadian *turnover* pegawai. **Kesimpulan.** Komunikasi atasan-bawahan merupakan variabel yang paling dominan terhadap hubungan kejadian *turnover* setelah dikontrol oleh variabel peluang karir.

Kata Kunci : Hubungan *Employee Retention*, *Turnover*

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut asma Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, syukur tak terhingga penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat kuasa dan Kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan syarat akademik dalam memperoleh gelar Magister Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Bidang Kajian Utama (BKU) Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Sriwijaya Palembang. Tesis yang penulis selesaikan dengan judul **“HUBUNGAN *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER* DI RSUD DEPATI HAMZAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2022”**.

Meskipun penulis telah berusaha untuk menyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya, namun masih banyak terdapat kekurangan mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis. Karenanya penulis menyadari tesis ini masih perlu penyempurnaan menyangkut materi ataupun cara penulisan. Untuk itu kritik dan saran untuk melengkapi kekurangan dalam rangka perbaikan tesis ini sangat penulis harapkan.

Pada Kesempatan ini, ucapan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan tesis ini:

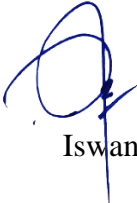
1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU.,ASEAN. Eng selaku rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Misnaniarti, S.K.M, M.K.M selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Rostika Flora, S.Kep, M.Kes selaku Kaprodi Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
4. Najmah, S.K.M., M.P.H., Ph.D selaku dosen Pembimbing I, dengan segala keterbatasan penulis begitu banyak memberikan bimbingan, saran dan masukan serta tak terhingga meluangkan waktu, tenaganya untuk membimbing dengan ikhlas dan sabar mulai persiapan, seminar proposal, penelitian, seminar hasil hingga akhir penulisan tesis ini.
5. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS selaku Pembimbing II saya yang telah

banyak memberikan masukan, saran serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan ikhlas dan sabar selama proses penulisan tesis ini.

6. dr. Della Rianadita selaku Direktur RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang beserta seluruh civitas RSUD Depati Hamzah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu baik dukungan langsung maupun tidak langsung yang telah bekerjasama serta banyak membantu selama proses pendidikan hingga penyelesaian pembuatan tesis ini.
7. Seluruh dosen, dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bantuan selama proses pendidikan hingga penyelesaian penulisan tesis ini.
8. Kepada teman-teman satu bimbingan dan rekan seperjuangan angkatan 2022 Program Studi S2 IKM Universitas Sriwijaya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan masukan, saran, semangat dan bantuan untuk berjuang bersama serta telah banyak membantu selama pendidikan hingga pembuatan tesis ini.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini menjadi catatan amal kebaikan dan senantiasa tercurah wasilah untuk dibalas kebaikan yang berlipat ganda dan lebih baik dari Allah SWT. Akhirnya dengan segala kesederhanaan dan keterbatasan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain.

Palembang, 20 Mei 2023



Iswanto

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 21 Maret 1976 di Peradong Kabupaten Bangka Barat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara, putra dari pasangan Bapak Baharu dan Ibu Busmi. Penulis sudah menikah dengan Siti Mudrikah dan dikaruniai empat orang anak bernama M. Daffa Ghifari Arkhab, Faisa Luthfiah Arkhab, Benazir Bilqisia Arkhab dan M. Gibran Arkhab.

Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN No.88 Jebus Kabupaten Bangka tahun 1989, kemudian tahun 1992 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Jebus Kabupaten Bangka, Sekolah Menengah Atas di SPK Departemen Kesehatan Palembang dan menyelesaikannya tahun 1995 dan pada tahun 1999 melanjutkan ke D III AKPER Siti Khadijah Palembang menyelesaikannya tahun 2001. Penulis menyelesaikan Pendidikan Tinggi di STIKES Abdi Nusa Pangkalpinang pada tahun 2004.

Pada Tahun 1995 Penulis bekerja di Pusyandik Bakti Timah Parit Tiga Jebus Bangka sampai tahun 1996. Pada tahun 1996 penulis diangkat sebagai PNS dan bertugas sebagai perawat pelaksana di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang. Pada tahun 2006 sampai dengan 2022 sebagai Kepala Seksi Pelayanan dan Asuhan Keperawatan kemudian pada tahun 2022 hingga Sekarang sebagai Kepala Bidang Keperawatan dan Pengembangan SDM RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang. Penulis tercatat sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat BKU Administrasi Kebijakan kesehatan Universitas Sriwijaya dan mendapatkan izin belajar dari Pemerintah Kota Pangkalpinang.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
LAMPIRAN	xviii
DAFTAR SINGKATAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Umum	7
1.3.2. Tujuan Khusus	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Konsep <i>Turnover</i>	9
2.1.1. Definisi	9
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	9
2.1.3. Pengukuran <i>Turnover</i>	13
2.1.4. Indikator <i>Turnover</i>	13

2.2. <i>Employee Retention</i>	14
2.2.1 Konsep <i>Employee Retention</i>	14
2.2.2. Metode-metode pemeliharaan	15
2.3. Evaluasi	18
2.4 Keabsahan Penelitian	19
Ken grant (2001)	19
2.5. Kerangka Teori.....	28
2.6. Kerangka Konsep.....	28
2.7. Definisi Operasional dan Definisi istilah	30
2.8. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Jenis Penelitian.....	34
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2.1. Lokasi Penelitian	35
3.2.2. Waktu Penelitian.....	35
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel Penelitian Kuantitatif.....	36
3.3.3 Sampel Penelitian Kualitatif.....	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4.1 Kriteria inklusi dan eksklusi Kasus.....	39
3.4.2. Kriteria inklusi dan eksklusi Kontrol.....	39
3.5 Kriteria informan ahli.....	39
3.6 Sumber Data.....	41
3.6.1. Data Primer	42
3.6.2. Data Sekunder.....	42
3.7. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	42
3.8. Validasi Data.....	44
3.9. Analisis Data	45
3.9.1. Analisa Data pendekatan Kualitatif.....	45
3.9.2. Analisa Data pendekatan Kuantitatif.....	50
3.10. Etika Penelitian	51

3.11.	Persetujuan/ <i>informed consent</i>	52
3.12.	Alur Penelitian	53
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
4.1.1	Gambaran Umum Kota Pangkalpinang.....	54
4.1.2	Gambaran Umum RSUD Depati Hamzah Pangkalpinang	54
4.2	Hasil	56
4.2.1	Hasil Univariat	56
4.2.2	Hasil Bivariat	65
4.2.3	Hasil Multivariat.....	68
4.2.4	Hasil Kualitatif	73
4.3	Pembahasan.....	84
4.3.1	Komunikasi	84
4.3.2	Insentif.....	86
4.3.3	Kepuasan Kerja	88
4.3.4	Peluang Karir.....	89
4.3.5	Kebijakan dan Administrasi	91
4.4	Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1	Kesimpulan	93
5.2.	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN 1.	KAJI ETIK.....	102
LAMPIRAN 2.	PERMOHONAN PENELITIAN.....	105
LAMPIRAN 3.	IZIN PENELITIAN.....	106
LAMPIRAN 4.	PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN	107
LAMPIRAN 5.	INFORMED CONSENT.....	108
LAMPIRAN 6.	PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM-1.....	109
LAMPIRAN 7.	PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM-2.....	110
LAMPIRAN 8.	UJI VALIDITAS DAN REABILITAS	117
LAMPIRAN 9.	OUTPUT SPSS	119

LAMPIRAN 10. MATRIKS WAWANCARA (CASE).....	145
IU1 PN	145
IU2 BY	147
IU3 RS.....	149
LAMPIRAN 11. MATRIKS WAWANCARA (CONTROL)	151
IU4 AG.....	151
IU5 RO	152
IU6 NT	153
LAMPIRAN 12. MATRIKS WAWANCARA (TRIANGULASI)..	155
IA1 KPR.....	155
IA2 KTU	156
IA3 DRT	160
IA4 KPL.....	163

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Keabsahan Penelitian	19
Tabel 2. 2 Definisi Operasional dan Definisi Istilah.....	30
Tabel 3.1 Pelaksanaan Kegiatan Penelitian	36
Tabel 3.2 Data Informan dan Informasi Yang Diharapkan.....	40
Tabel 3.3 Pendekatan Deduktif dan Induktif pada Analisis Penelitian Kualitatif .	46
Tabel 4. 1 Ketenagaan RSUD Depati Hamzah Pangkalpinang Berdasarkan Pendidikan dan Status	56
Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden Kategorik	56
Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Responden Numerik.....	57
Tabel 4. 4 Distribusi <i>Turnover</i>	57
Tabel 4. 5 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Komunikasi)	58
Tabel 4. 6 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Komunikasi) Kategorik.....	59
Tabel 4. 7 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Insentif).....	59
Tabel 4. 8 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Insentif) Kategorik.....	60
Tabel 4. 9 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Kepuasan Kerja)	61
Tabel 4. 10 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Kepuasan Kerja) Kategorik	62
Tabel 4. 11 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Peluang Karir).....	62
Tabel 4. 12 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Peluang Karir) Kategorik.....	63
Tabel 4. 13 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Kebijakan Administrasi)	63
Tabel 4. 14 Distribusi <i>Employee Retention</i> (Kebijakan Administrasi) Kategorik	64
Tabel 4. 15 Tabulasi Silang <i>Employee Retention</i> Komunikasi dengan kejadian <i>Turnover</i>	65
Tabel 4. 16 Tabulasi Silang <i>Employee Retention</i> Insentif dengan kejadian <i>Turnover</i>	66
Tabel 4. 17 Tabulasi Silang <i>Employee Retention</i> Kepuasan Kerja dengan kejadian <i>Turnover</i>	66
Tabel 4. 18 Tabulasi silang <i>Employee Rentention</i> (Peluang Karir) dengan Kejadian <i>Turnover</i>	67
Tabel 4. 19 Tabulasi silang Kebijakan Administrasi dengan kejadian <i>Turnover</i> .	68
Tabel 4. 20 Hasil Seleksi Bivariat.....	68

Tabel 4. 21 Pemodelan Awal Hubungan <i>Employee Retention</i> Terhadap Kejadian <i>Turnover</i>	69
Tabel 4. 22 Hasil Identifikasi <i>confounding</i> Multivariat Tanpa Variabel Kebijakan Administrasi	70
Tabel 4. 23 Hasil Identifikasi <i>confounding</i> Multivariat Tanpa Variabel kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4. 24 Identifikasi <i>confounding</i> Multivariat tanpa Variabel intensif	71
Tabel 4. 25 Identifikasi <i>confounding</i> Multivariat Tanpa Variabel Peluang Karir	72
Tabel 4. 26 Final Model	72
Tabel 4. 27 Tingkat Kemampuan Model dan Ketepatan Prediksi Regresi Logistik	73
Tabel 4. 28 Ketepatan prediksi dalam regresi logistik.....	73
Tabel 4. 29 Karakteristik informan utama kelompok <i>case</i> dan kelompok <i>control</i>	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Teori	28
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	29
Gambar 3.1 Diagram Penelitian: Research Onion diagram (Saunders, M.,P&Thornhil,A,2012).....	35
Gambar 3.2 Alur Pemilihan Sampel Penelitian	38
Gambar 3.3 Alur Proses Pengelolaan Data	47
Gambar 3.4 Alur penelitian.....	53
Gambar 4. 1 Denah RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang	55
Gambar 4. 2 Diagram Penelitian Kualitatif.....	76

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kaji Etik

Lampiran 2. Permohonan Penelitian

Lampiran 3. Izin Penelitian

Lampiran 4. Permohonan Menjadi Responden

Lampiran 5. *Informed Consent*

Lampiran 6. Pedoman Wawancara Mendalam-1

Lampiran 7. Pedoman Wawancara Mendalam-2

Lampiran 8. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 9. Output SPSS

Lampiran 10. Matriks Wawancara (*Case*)

Lampiran 11. Matriks Wawancara (*Control*)

Lampiran 12. Matriks Wawancara (Triangulasi)

Lampiran 13. Matrik Perbaikan Sidang Ujian Tesis

DAFTAR SINGKATAN

RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
KKK	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
HIP	: Hubungan Industrial Pancasila
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
PONEK	: Pelayanan <i>Obstetri Neonatal Emergency Komprehensif</i>
TPAK	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
LAM-KPRS	: Lembaga Akreditasi Mutu dan Keselamatan Pasien Rumah Sakit
SPSS	: <i>Statistical Program for Social Science</i>
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PHL	: Pegawai Harian Lepas
IU	: Informan Utama
IHT	: <i>In House Training</i>
CV	: <i>Commanditaire Vennootschap</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Turnover merupakan salah satu ancaman bagi perusahaan yang akan menimbulkan serta berdampak terhadap kerugian apabila terjadi secara terus-menerus. Perusahaan akan mengalami kerugian dalam bentuk waktu, moral dan materi sebesar 33% dari pengeluaran untuk gaji karyawan ketika karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut (Hall, 2019).

Turnover didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan (Knudsen *et al*, 2003). Bothma dan Roodt (2013) menjelaskan *turnover* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Hal senada Lee (2008) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Sementara Carmeli dan Weisberg (2006) *turnover* merupakan istilah yang merujuk pada tiga unsur tertentu yaitu; pikiran berhenti pekerjaan (*thoughts of quitting the job*), niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for a different job*), dan kemudian niat untuk berhenti (*intention to quit*).

P.Z. Wilandha dan R. Wahyuningtyas (2012) menjelaskan dalam studinya *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai secara sukarela untuk mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mundur dari organisasi, keinginan karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain; kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the*

company in the near time), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya dan menjadi masalah organisasi (Boss, 2018). Berdasarkan Laporan Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS) tahun 2021 mengungkapkan, bahwa di Amerika Serikat sekitar 4,3 juta orang memilih berhenti kerja sampai dengan bulan Agustus, Job Openings And Labor Turnover (BLS,2022).

Indonesia sendiri menempati posisi kesembilan pada tahun 2016 di Asia Pasifik setelah Thailand dan Hongkong dan menempati posisi ke 29 di dunia dilihat dari jumlah perpindahan karyawan dengan total *turnover* yakni sebanyak 122 juta jiwa (Andriani, 2020). Pada tahun 2020, 2021, 2022 data *turnover* Indonesia dengan jumlah persentase 15,8% menempati posisi peringkat ke-4 didunia dengan tingkat *voluntary turnover* tertinggi setelah Argentina, Venezuela dan Romania. Determinants of Employee Turnover A Survey of Employee Intentions Trend in Urban Societies of the Region (Boss, 2018).

Tidak jauh berbeda angka *turnover* rumah sakit di Indonesia berdasarkan data salah satu rumah sakit swasta di Kota Batam tahun 2019, didapatkan bahwa jumlah *turnover* di rumah sakit tersebut berjumlah 14%. (Jurnal Management Kesehatan Indonesia, 2020). Di RSIA Brawijaya pada tahun 2019 didapatkan persentase *turnover* sebesar 20,80%, dan tahun 2020 sebesar 21,90%. Sedangkan berdasarkan data salah satu rumah sakit umum di Banyumas, Jawa Tengah didapatkan bahwa angka *turnover* tahun 2018, berjumlah 13%, Panji Anggara *et al.* (2020) Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Provinsi Jawa Tengah.

Data *turnover* di RSUD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019 terdapat 6% pegawai meninggalkan rumah sakit karena keinginan sendiri, Kemudian di tahun 2019 terdapat 5% karyawan keluar rumah sakit dan perannya perlu diganti sedang pada tahun 2021 kasus

turnover mencapai 6% (Profil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2021).

Organisasi akan mengalami kerugian baik waktu, moral dan material saat karyawan memutuskan meninggalkan perusahaan. Dampak dari *turnover* sendiri terbagi menjadi dua yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* diantaranya adalah rekrutmen pegawai baru, program orientasi dan pengenalan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru direkrut. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktivitas unit kerja sehubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan karyawan yang keluar tersebut. *Intention turnover* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial (Aamodt, 2004).

Tingkat *turnover* yang tinggi juga mengakibatkan operasional rumah sakit menjadi tidak efektif, karena rumah sakit kehilangan perawat yang berpengalaman dan perlu melatih kembali perawat yang baru (Andini, 2006). Namun, *turnover* tidak selamanya berdampak negatif, *turnover* perawat juga dapat berdampak positif apabila perawat yang keluar itu memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang buruk sehingga rumah sakit dapat menggantikan dengan perawat baru yang memiliki kinerja yang jauh lebih bagus (Toly, 2001).

Turnover dapat diatasi melalui berbagai kegiatan yang proaktif terhadap berbagai strategi *employee retention*, kebijakan kerja yang meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan (Lockhead dan Stephen, 2004).

Pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan/ *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk mengembangkan diri dan tetap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan SDM serta berbagai program *employee retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi

rumah sakit. Jika *employee retention* buruk, maka akan meningkatkan *turnover* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap konsumen, standar produksi kerja dan *profitability*. Secara umum, hubungan antara *employee retention* terhadap kinerja sangatlah komprehensif, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika *employee retention* buruk dan kemungkinan terdapat stagnasi dan budaya kerja yang tidak kreatif jika *employee retention* karyawan terlalu rendah (Abelson dan Baysinger, 1984 serta Glebbeek dan Back, 2004). Salah satu cara untuk menekan tingginya *turnover* tenaga kerja dengan meningkatkan keterikatan hubungan kerja yang positif pada individu karyawan terhadap organisasi serta nilai organisasi yang disebut *employee retention* (Robinson et al, 2016). Jaminan kesehatan diidentifikasi menjadi faktor yang mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi (Gruber dan Mandrian, 2014).

Survey Work Asia yang dikutip dari Amirullah (2011), pada tahun 2007/2008 survey yang dilakukan konsultan SDM Watson Wyatt di 11 negara Asia-Pasifik, termasuk Indonesia mengungkapkan 51% karyawan di Indonesia melakukan pindah kerja karena rendah tingkat kepuasannya terhadap kompensasi dan *benefit* dari perusahaan dan terdapat kesempatan karir yang lebih baik di tempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh Sisca (2011) pada perawat di RS X Tahun 2011, menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara umur, masa kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi dengan *turnover* perawat.

Johnson dalam Grant *et al.* (2001) dalam penelitiannya *the role of satisfaction with territory design on the motivation, attitude and work outcomes of salespeople* menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan antara lain Babakus *et al.* (1999) *The Effect of Management Commitment to Service Quality on Employees Affective and Performance Outcomes* terhadap karyawan Bank di Turki bahwa Pelatihan, pemberdayaan, dan penghargaan terhadap karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Andini (2006) pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang, menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover* perawat. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Pada penelitian Wulansari (2018) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *employee retention* dengan *turnover* menunjukkan hubungan yang signifikan negatif. Hal ini dapat digambarkan bahwa jika perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan maka hal ini dapat memberikan retensi karyawan yang kuat kepada perusahaan. Dengan demikian karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan kata lain *turnover* akan menurun. Johnson dalam Grant *et al.* (2001) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan antara lain oleh Babakus *et al.* (1999): Netemeyer *et al.* (1990) dan Seger (1994).

Menurut Hasibuan (2000) pemeliharaan karyawan (*employed retention*) harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan ini dalam usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Metode-metode pemeliharaan adalah: (1) komunikasi (2) insentif (3) kesejahteraan karyawan (4) kesadaran dan keselamatan kerja (5) hubungan industrial Pancasila.

Komunikasi merupakan pengalihan informasi antara pegawai sehingga dapat berinteraksi, disinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan. Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja. Ketika

kesejahteraan dalam arti terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan, konsistensi serta berpedoman pada kemampuan akan meningkatkan pemeliharaan karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) merupakan tindakan kontrol preventif dan menciptakan suasana kerja yang kondusif akan mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Hubungan industrial Pancasila (HIP) merupakan hubungan antara para pelaku, penguasa dan pemerintah yang tidak lagi sikap saling berhadap-hadapan atau penindasan oleh yang kuat kepada yang lemah.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penelitian di RSUD Depati Hamzah kota Pangkalpinang Tahun 2018 terdapat 42 orang pegawai meninggalkan rumah sakit karena keinginan sendiri, terdiri dari 21 (50%) tenaga kesehatan, 11 (26%) tenaga non kesehatan dan 10 (24%) Administrator/ CEO (manajemen). Kemudian di tahun 2019 terdapat 38 orang karyawan terdiri dari 25 (66%) tenaga kesehatan, 2 (5%) tenaga non kesehatan dan Administrator/ CEO (manajemen) 11 (29%). Pada tahun 2020 terdapat 42 orang keluar rumah sakit dan perlu diganti peran dan fungsinya terdiri dari 23 (55%) tenaga kesehatan, 11 (26%) tenaga non kesehatan dan Administrator/ CEO (manajemen) 8 (19%). Tahun 2021 kasus turnover di lingkungan RSUD Depati Hamzah dari 41 orang terdapat 24 orang (59%) tenaga kesehatan dan 12 (29%) tenaga non kesehatan dan Administrator/ CEO (manajemen) 5 (12%), sedangkan tahun 2022 sampai dengan bulan september 42 orang pegawai yang keluar dari rumah sakit terdiri dari 19 (47%) tenaga kesehatan dan 21 (51%) tenaga non kesehatan serta tenaga administrator/ CEO (manajemen) 2 (2%). Berdasarkan data tersebut, tren *turnover* pegawai RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, masih tingginya *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang dan belum

diketuainya analisis *employee retention*, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis hubungan *employee retention* terhadap *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *employee retention* terhadap kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022
5. Menganalisis pengaruh peluang karir terhadap kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022
6. Menganalisis pengaruh kebijakan dan administrasi terhadap kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022
7. Mengekspolarsi faktor yang paling dominan mempengaruhi kejadian *turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2022.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoristis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kajian, literature, sumber data dan memberikan sumbangan teori, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat melengkapi bacaan di perpustakaan sebagai acuan untuk kepentingan penelitian berikutnya, khususnya terkait pelaksanaan *employee* berkualitas dalam rangka pencegahan *turnover*.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu serta memperkaya informasi mengenai *employee* berkualitas dalam rangka pencegahan *turnover* dan dapat memberikan masukan bagi perumus kebijakan, khususnya bagi pengembangan program *employee* berkualitas sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini bisa dijadikan pemecahan masalah, bagi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, RSUD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang, serta sebagai bahan kajian dalam mengoptimalkan *employee* berkualitas untuk mencegah dan menurunkan angka *turnover* di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas Sriwijaya

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa Universitas Sriwijaya secara umum dan Fakultas Kesehatan Masyarakat pada khususnya.
- b. Temuan penelitian ini juga bisa dipakai sebagai rujukan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai *employee* berkualitas dalam pencegahan *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman. 2021. *Peningkatan Engagement Dalam Upaya Mencegah Turnover Karyawan* (Tesis, Program Magister Manajemen fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung)
- Adi Irawan Setiyanto Dan Selvi Nurul Hidayati. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis.*
- Anggara, A. And Nursanti, T.D. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking), 2(2), P. 83. Available At: <https://doi.org/10.35384/Jemp.V2i2.106>.*
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. 2020. *Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 8(3), 153-160.*
- Arbianingsih, A., Hidayah, N., & Taufiq, T. 2016. *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Journal Of Islamic Nursing, 1(1), 11-20.*
- Arianto, D. A. N. 2015. *Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Jurnal Economia, 11(2), 177-185.*
- Arifin, N. F., Pasinringi, S. A., & Palu, B. 2018. *Kepuasan Kerja Tenaga Medis pada Era Jaminan Kesehatan Nasional. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Universitas Hasanuddin, 14(2), 190-200.*
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Gelora Aksara Pratama
- Boss. 2018. *Laporan Job Openings And Labor Turnover Survey (JOLTS), Job Openings And Labor Turnover (BLS,2022).*
- Chandra Budiman. 2006. *Metodologi Penelitian Kesehatan.Palembang.* Buku Kedokteran

- Christiani, L., & Ilyas, J. 2020. *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017*. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 4(3).
- Darwis, K. No Date. *Kuisisioner SPI, Academia.Edu. Available At: https://www.academia.edu/37122319/kuisisioner_spi*.
- Daulay, R. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur)*. Jakarta.
- Deshella Andarini Atc All. 2021. *Menulis Itu Mudah* Depok: Rajawali Pers
- Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. 2021. *Profil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*
- Finthariasari, M. Et Al. 2020. *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3),Pp.421–438.Availableat: <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4584>.
- Fitriantini, R., Agusdin, A. And Nurmayanti, S. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram*. Distribusi - Journal Of Management And Business, 8(1), Pp. 23–38. Available At: <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6(3), 87-101.
- Harvida, D.A. And Wijaya, C. 2020. *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 16(1), Pp. 13–23.
- Hasibuan Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar, Y.C. And Rahadi, D.R. 2021. *Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan*. Solusi : Jurnal Ilmiah

- Bidang Ilmu Ekonomi, 19(1), Pp. 102–116. Available At: <https://doi.org/10.26623/Slsi.V19i1.3003>.
- Kementerian Kesehatan RI. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco*. Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.
- Lenny Rosbi Rimbun. 2017. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta*. Jurnal Persada Husada Indonesiaardiyanti, I. 2019. Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), P. 11. Available At: <https://doi.org/10.33603/Jibm.V3i1.2190>.
- Lorensa, D., Riadi, S.S. And Lestari, D. 2020. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 16(3), Pp. 195–216. Available At: <https://doi.org/10.23960/Jbm.V16i3.127>.
- Mawadati, D. And Saputra, A.R.P. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 6(1), P. 29. Available At: <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V6i1.16350>.
- Murti Sumarni. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan*. Akmenika UPY.
- Najmah 2019. *Epidemiologi: Untuk Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Depok: Rajawali Pers*
- Najmah. 2021. *Mengenal Koding Manual Pada Analsis Tematik (Penelitian Kualitatit)*. Book Chapter Di Menulis Itu Mudah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Metode Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Panji Anggara. 2020. *Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah* Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia.
- Pawesti, R. and Wikansari, R. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia', *Jurnal Ecopsy*, 3(2). Available at: <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>.
- Pradiptha, I.D.A.G.F. 2020. *Hubungan Jenjang Karir Perawat Terhadap Turnover Intention Di Rsk Bedah Bimc Siloam Nusa Dua*. Jurnal Ilmiah Panmed (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwifery, Environment, Dentist), 15(3), Pp. 536–540. Available At: <https://doi.org/10.36911/Panmed.V15i3.895>.
- Putra, A.I.D., Lie, V. and Alvani, S. (2020) 'Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan', *Insight : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 16(1), p. 174. Available at: <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>.
- Rajib Mulyadi. 2018. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnalfeb.Unmull
- Risan. No Date. *Angket Instrumen Penelitian*, Scribd. Available At: <https://id.scribd.com/document/335820968/Angket-Instrumen-Penelitian#>.
- Rismayanti, R.D. and Ain, M.A.M.E.K. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), pp. 79–88. Available at: [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=Pengaruh%20Kepuasan%20Kerja%20Terhadap%20Turnover%20Intention%20Serta%20Dampaknya%20Pada%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Tetap%20Pg%20Kebon%20Agung%20Malang).
- Rochim, N., & Triyani, D. 2012. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, 1(2), 103-113.

- Roohi Mumtaz¹ And Syed Shahwar Hasan. 2018. *Determinants Of Employee Turnover A Survey Of Employee Intentions Trend In Urban Societies Of The Region Business And Economics Journal*
- Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah. No Date. *Denah RSUD Depati Hamzah*. Available At: <https://Rsud.Pangkalpinangkota.Go.Id/Denah-Dan-Lokasi/>.
- Santoso, M. And Santoso, T. 2014. *Analisis peranan perusahaan dalam upaya meminimalkan tingkat turnover pekerja di departemen penjualan pada cv. X. Agora Universitas Kristen Petra*, 2(2).
- Samsu, S. 2021. *Metode Penelitian:(Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*.
- Setiawan & Putra. 2016. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(8), Pp. 4983–5012.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung Mandar Maju
- Setiawan, S. And Tan, P.H.P. 2021. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 04(01), Pp. 27–39.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, M. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Islami, 08(02), Pp. 20–47.
- Swarjana. 2021. *Konsep Pengetahuan Sikap Prilaku Persepsi Stres Kecemasan Nyeri Dukungan Sosial Kepatuhan Motivasi Kepuasan Pandemi Covid-19 Akses Pelayanan Kesehatan*. Denpasar: Andi Offset
- Syam, K., Tui, S., & Iqbal, A. R. 2022. *Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tompobulu Kabupaten Gowa*. Master of Management Journal, 3(1), 11-20.

- Terry, G. R. (2006). *Principles of Management*. Alih Bahasa Oleh: Winardi, Bandung: PT.
- Torang Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen Prilaku Struktur Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung Alfabeta
- Triliastanto Dimas. 2019. *Metodologi Penelitian Panduan Lengkap Penelitian Dengan Lengkap*. Yogyakarta: Andi
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- UPTD RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang. 2021. *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkal Pinang*.
- Yulia, R. 2020. *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana*. Human Care Journal, 5(4), P. 1050. Available At: <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i4.1002>.
- Yusmi, R., Ulfa, L. and Izattul, A. (2018) 'Hubungan Kepuasan Pengembangan Karir Dengan Turnover Intention Perawat di RSIA Brawijaya Tahun 2017', Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2(1), pp. 32–38.
- W.Kreuter Marshall. 2000. *Health Promotion Planning*, London: Mayfield Publising Company
- Wulandari, E. No Date. *Kuesioner Kepuasan Kerja*, Academia.Edu. Available At: https://www.academia.edu/39654675/Kuisisioner_Kepuasan_Kerja.