

## Analisis keinginan berhenti kerja pada perawat di RS An-Nisa Tangerang tahun 2017 = Analysis intention to quit of nurses in RS An-Nisa Tangerang at 2017 / Yuli Riviyanti

Yuli Riviyanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20455932&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### **ABSTRAK**

Keinginan berhenti kerja (intention to quit) adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang, hal tersebut bisa diakibatkan karena faktor pendorong (dari dalam organisasi) ataupun faktor penarik (dari luar organisasi). Apabila tidak terkelola dengan baik akan menyebabkan turnover secara nyata. Hal tersebut menjadi sangat penting karena tingginya angka turnover menunjukkan kurang stabilnya suatu organisasi. Mengingat banyaknya dampak yang akan terjadi yang berkaitan dengan turnover terutama terhadap pelayanan pasien, apabila banyak terjadi pada perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja perawat RS An-Nisa Tangerang. Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari 12 faktor, antara lain : (1) Umur, (2) jenis kelamin (3) tingkat pendidikan, (4) lama kerja, (5) unit kerja, (6) status kepegawaian, (7) jenjang karir, (8) pendidikan-pelatihan, (9) kompensasi, (10) stressor kerja, (11) komunikasi dan (12) supervisi/kepemimpinan. Penelitian ini bersifat kuantitatif-kualitatif dengan menggunakan desain potong lintang. Sampel penelitian ini 89 perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Data yang didapat menggunakan kuisioner.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RS An-Nisa Tangerang ditemukan bahwa perawat yang memiliki keinginan untuk berhenti kerja sebanyak 18%, angka ini apabila terjadi berarti angka turnover pada tahun 2017 sebesar 12,8% yang berarti menjadi lebih baik dibanding tahun-tahun sebelumnya yang angkanya selalu mengalami kenaikan. Hasil analisa statistik ditemukan faktor-faktor yang berpengaruh adalah lama kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan faktor yang paling dominan adalah Kepemimpinan.

#### **ABSTRACT**

The desire to stop working (intention to quit) is the desire of employees to quit their job now, this can be caused because the driving factor (from within the Organization) or towing factor (from outside the organization). If not managed properly will cause a turnover . It becomes very important because of the high turnover figures showed less relative of an organization. Given the large number of impacts that will occur with regard to turnover especially against patients, when a lot is happening on nurses.

This research aims to know the factors that affect the desire to stop working nurses at RS An-Nisa Tangerang. Measurements in this study consists of 12 factors, among others: (1) Age, (2) gender (3) level of education, (4) long work, a work unit (5), (6) the status of staffing, (7) succession, (8) education training, (9) compensation, (10) a work stressor, (11) communication and (12) supervision/leadership. The study is quantitative-qualitative design using cross sectional. The sample of this research 88 nurses who

meet the inclusion criteria and ekslusi. Data obtained using questionnaire.

<br><br>

Based on research conducted at RS An-Nisa Tangerang found that nurses who have a desire to stop working as much as 18%, this figure means in case of turnover in the year 2017 of 12.8% which means being better than the previous years that number is always rising. The results of the statistical analysis found factors that influential work is the length of work and leadership. While the most influential factor is work Leadership.