

SKRIPSI

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PERAWAT
DI RSU X DENPASAR**



OLEH :

GUSTI AYU KETUT ARIANI

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA USADA BALI
2020**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PERAWAT
DI RSU X DENPASAR**

Skripsi

Diajukan Oleh:

**Gusti Ayu Ketut Ariani
NIM. C2119020**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA USADA BALI
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PERAWAT
DI RSUD X DENPASAR

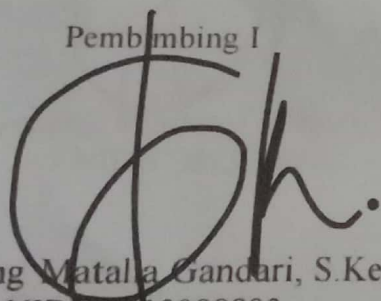
Diajukan Oleh:

GUSTI AYU KETUT ARIANI

C2119020

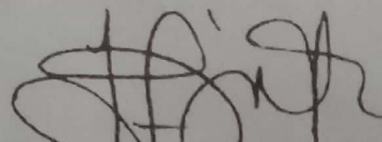
MANGUPURA, 19 Januari 2021
Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I



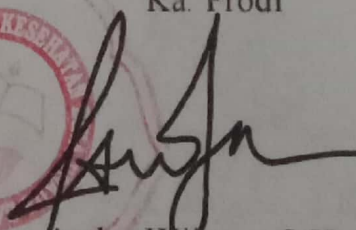
Ns. Ni Komang Matala Gandari, S.Kep., MH
NIDN.0813098803

Pembimbing II



Ns. Ni Made Dwi Ayu Martini, S.Kep., M.Kes
NIDN.0801038802

Mengetahui
Program Studi S1 Keperawatan
Ka. Prodi

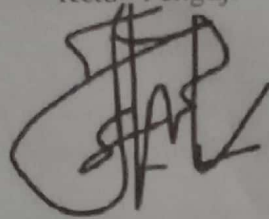


Ns. I Putu Artha Wijaya, S.Kep., M.Kep
NIDN.0821058603

HALAMAN PENGESAHAN

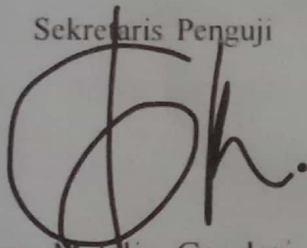
SKRIPSI INI TELAH DIPERTAHANKAN DAN DISAHKAN DIDEPAN
DEWAN PENGUJI PROGRAM STUDI SI KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA USADA BALI
Tanggal: (27 Januari 2021)

Yang terdiri dari
Ketu. Penguji



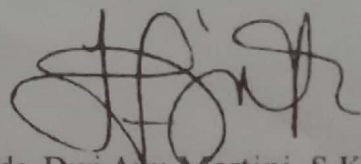
Ns. Putu Widiastuti, S.Kep., MPH
NIDN.01126098501

Sekretaris Penguji



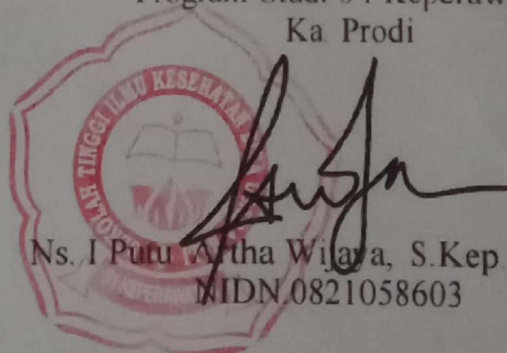
Ns. Ni Komang Malania Gandari, S.Kep., MH
NIDN.0813098803

Anggota Penguji



Ns. Ni Made Dwi Ayu Martini, S.Kep., M.Kes
NIDN.0801038802

Mengetahui
Program Studi S I Keperawatan
Ka. Prodi



Ns. I Putu Altha Wijaya, S.Kep., M.Kep
NIDN.0821058603

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gusti Ayu Ketut Ariani

NIM : C2119020

Jurusan : S1 Keperawatan

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Perawat Di RSUD X Denpasar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Mangupura, 27 Januari 2021



Gusti Ayu Ketut Ariani

**SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN
BINA USADA BALI PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN**

Skripsi, Januari 2021

Gusti Ayu Ketut Ariani

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di RSUD X
Denpasar

Xvi + 71 + 14 tabel + 3 Bagan + 16 Lampiran

ABSTRAK

Turnover intention merupakan suatu keinginan individu yang mencerminkan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif *pekerjaan* lain. Tingginya kejadian *turnover* perawat akan merugikan rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RSUD X Denpasar.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif Analitik dengan pendekatan *cross sectional*, dengan jumlah sampel sebanyak 136 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dianalisis dengan *Rank Spearman* untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian diperoleh *p value* sebesar 0,009 dan nilai *significant alpha* 0,05 hal ini menunjukkan *p value* < 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang *significant* antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RSUD X Denpasar. Diharapkan manajemen rumah sakit lebih meningkatkan implementasi kebijakan seperti memperbaiki sistem kompensasi, program pengembangan jenjang karir, pemberian reward bagi perawat yang berprestasi, sehingga dapat mencegah terjadinya peningkatan *turnover* tenaga perawat yang dapat merugikan rumah sakit.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, *Turnover Intention* Perawat

Daftar Pustaka : 31 (2010 – 2019)

**HEALTH INSTITUTION
BINA USADA BALI BACHELOR DEGREE OF NURSING PROGRAM**

Undergraduate thesis, January 2021

Gusti Ayu Ketut Ariani

*The Correlation between the Work Environment and Turnover Intention of Nurses
at X Hospital Denpasar*

Xvi + 71 + 14 tables + 3 Charts + 16 Attachments

ABSTRACT

Turnover intention is an individual desire that reflects leaving the organization and looking for other job alternatives. The high incidence of nurse turnover will be detrimental to the hospital, both in terms of costs, resources, and employee motivation. One of the factors that led to Turnover intention. The purpose of this study was to determine the correlation between the work environment and turnover intention of nurses at RS X Denpasar.

The study design used in this study was descriptive-analytic with a cross-sectional approach, with a total sample of 136 people who were taken using a simple random sampling technique. Data were analyzed by Rank Spearman to determine the effect of independent variables on the dependent variable.

The results obtained a p-value of 0.009 and a significant alpha value of 0.05, this indicates a p-value <0.05, so it could be concluded that there was a significant correlation between the work environment and the turnover intention of nurses at X Hospital Denpasar. It is hoped that hospital management will further improve the implementation of policies such as improving the compensation system, career path development programs, providing rewards for outstanding nurses, to prevent an increase in nurse turnover which can harm the hospital.

Keywords: Work Environment, Nurse Turnover Intention

Bibliography: 31 (2010 - 2019)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RSUD X Denpasar” tepat pada waktunya. Skripsi ini dapat diselesaikan bukanlah semata-mata usaha sendiri, melainkan berkat dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu melalui pengantar ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. I Putu Santika, M.M., selaku Ketua STIKES Bina Usada Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Studi S1 Keperawatan di STIKES Bina Usada Bali.
2. Ns. I Putu Artha Wijaya, S.Kep., M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan STIKES Bina Usada Bali atas kesempatan yang diberikan, sehingga penulis dapat mengikuti penelitian ini.
3. Ns. Ni Komang Matalia Gandari, S.Kep, MH selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu luang dengan penuh kesabaran untuk peneliti dalam memberi masukan, pengetahuan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ns. Ni Made Dwi Ayu Martini, S.Kep, M.Kes selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan masukandan saran dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. dr. I Made Yudi Artawan, MM, selaku direktur RSUD X Denpasar yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian

6. Keluarga tercinta atas doa, dukungan mental, maupun material dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Teman-teman mahasiswa di Stikes Bina Usaha Bali dan semua pihak yang penulis tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan penyusunan penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima segala kritik dan saran yang membangun. Akhir kata penulis berharap penelitian ini nantinya mampu menjadi tambahan referensi dalam meningkatkan kualitas ilmu keperawatan profesional. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak. Terima kasih.

Mangupura, 21 Januari 2021

Gusti Ayu Ketut Ariani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Institusi Pendidikan Keperawatan.....	7
3. Bagi Rumah Sakit.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Lingkungan Kerja	11
1. Definisi Lingkungan Kerja	11
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	12
3. Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
B. Konsep Dasar <i>Turnover Intention</i>	
1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	16
2. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	17
3. Proses Terjadinya <i>Turnover</i>	18
4. Akibat-Akibat Pergantian Karyawan	20
5. Indikator <i>Turnover Intention</i> Perawat.....	21
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	22
7. Langkah-langkah Mengendalikan <i>Turnover Intention</i>	25
C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
D. Kerangka Teori.....	29

BAB III KERANGKA KONSEP, HIPOTESIS DAN DEFINISI

OPERASIONAL

A. Kerangka Konsep	30
B. Hipotesis.....	31
C. Definisi Operasional.....	31

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
C. Waktu dan Tempat Penelitian	37
D. Etika Penelitian	37
1. Menghormati Orang (<i>Respect For Person</i>).....	38
2. Manfaat (<i>beneficence</i>).....	38
3. Tidak membahayakan subjek penelitian (<i>non-maleficence</i>)	38
4. Keadilan (<i>justice</i>)	38
5. Lembar persetujuan responden (<i>inform consent</i>).....	38
6. <i>Anonimity</i> (tanpa nama).....	39
7. <i>Confidentiality</i> (kerahasiaan)	39
E. Alat Pengumpulan Data	39
1. Instrumen penelitian.....	39
2. Validitas dan Reliabelitas.....	41
F. Prosedur Pengumpulan Data	44
1. Prosedur Administrasi	44
2. Prosedur Teknis.....	45
G. Pengolahan Data	46
1. <i>Editing</i>	46

2. <i>Coding</i>	47
3. <i>Processing</i>	48
4. <i>Cleaning</i>	48
5. <i>Tabulating</i>	48
6. <i>Computer</i>	49
H. Analisa Data.....	49
1. Analisa Univariat.....	49
2. Analisa Bivariat	50

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian	53
B. Analisa Univariat	54
1. Karakteristik Responden	54
2. Gambaran Lingkungan Kerja di RSUD X Denpasar	56
3. Gambaran <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSUD X Denpasar	57
4. Gambaran <i>Cross Tabulation</i> Lingkungan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSUD X Denpasar.....	57
C. Analisis <i>Bivariat</i>	58

BAB VI PEMBAHASAN

A. Intepretasi Hasil	60
1. Lingkungan Kerja.....	60
2. <i>Turnover Intention</i> Perawat.....	62
3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	

Perawat.....	65
B. Keterbatasan Penelitian	68
C. Implikasi Keperawatan.....	69

BAB VII PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Akibat Negatif Pergantian Karyawan	20
Tabel 2.2 Akibat Positif Pergantian Karyawan.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RSUD X Denpasar	32
Tabel 4.1 Cara Pengambilan Sampel	36
Tabel 4.2 Nilai Alpha Cronbach	44
Tabel 4.3 Nilai Korelasi Makna <i>Rank Spearman</i>	51
Tabel 5.1 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.2 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.3 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 5.4 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 5.5 Gambaran Lingkungan Kerja Di RSUD X Denpasar	56
Tabel 5.6 Gambaran <i>Turnover Intention</i> Perawat Di RSUD X Denpasar.....	57
Tabel 5.7 Gambaran <i>Cross tabulasi</i> Lingkungan Kerja dengan <i>Turnover Intention Perawat</i>	57
Tabel 5.8 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat	58

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Proses <i>Turnover</i>	19
Bagan 2.2 Kerangka Teori	29
Bagan 3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Ijin melaksanakan Studi Pendahuluan
- Lampiran 2. Surat Balasan Melaksanakan Studi Pendahuluan
- Lampiran 3. Surat Ijin Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 4. Surat Balasan Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 5. Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 6. Surat Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 7. Jadwal Penelitian
- Lampiran 8. Surat Permohonan Melaksanakan Uji Validitas
- Lampiran 9. Surat Balasan Melaksanakan Uji Validitas
- Lampiran 10. Surat Keterangan Lolos Kaji Etik STIKES Bina Usada Bali
- Lampiran 11. Lembar Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 12. Tabulasi data
- Lampiran 13. Uji Validitas
- Lampiran 14. SPSS
- Lampiran 15. Lembar Bimbingan
- Lampiran 16. Dokumentasi Proses Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1986). *Strategic management of turnover: A model for the health service administrator*. *Health care management review*, 11(2), 61–71.
- Alimun, H. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Medika.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing Surabaya.
- Bandur, A. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif: Metodologi, Desain, dan Teknik Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Press.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. (A. Fawaid & R. K. Pancasari, Eds.). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Creswell, John W. (2008). *Case Study Research Design and Methods*. *Studi Kasus*, 1–12. <https://doi.org/10.1097/FCH.0b013e31822dda9e>
- Dawson, A. J., Stasa, H., Roche, M. A., Homer, C. S., & Duffield, C. (2014). *Nursing churn and turnover in Australian hospitals: nurses perceptions and suggestions for supportive strategies*. *BMC.Nurs.*, 13(1472-6955(Electronic)), 11. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-13-11>
- Faramita, N. I., & Winarni, I. (2015). *Kajian Turnover Intention Perawat di RSX Prasetya Husada Malang (Permasalahan dan Penyebabnya)*, (66), 25–35.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... North, N. (2012). *Nurse turnover: A literature review - An update*. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Indrayani, S. (2016). *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.

- Isni Nurul Annisa Siregar. (2014). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Di RS Sehat Terpadu DD*.
- Juliawan, D. G. (2013). *Alternatif Kebijakan Operasional Dalam Menurunkan Kejadian Turnover Perawat Di Rumah Sakit Jantung Diagram Depok*.
- Mobley, W. (2011). *Pergantian karyawan; sebab, akibat dan pengendaliannya*. (E. . Terjemahan. (N. Iman, Ed.). Jakarta: PT Gramedia.
- Murnianti, W. (2015). *Faktor – Faktor organisasi yang berhubungan dengan Turnover Intention pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Puri Cinere Depok*.
- Nazir. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2017). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Ed. 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan. Kajian Literatur*. Surabaya: Public Healt Movement.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Sastroasmoro. (2010). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis, edisi ketiga in: Pemilihan Subjek Penelitian dan Desain Penelitian*. Jakarta: Sagung Seto.
- Siregar, I. N. A. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD Tahun 2014*. Diambil dari http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/29053/1/ISNA_NURUL_ANNISAA_SIREGAR-FKIK.pdf
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 15(2010), 90. [https://doi.org/10.1016/S0969-4765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9)

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi : Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, R. ., & Meyer, J. P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention and Turnover*. *Personnel Psychology*. 46: 259- 293.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yoyo sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuniarti, L. N. L., & Tutiany, T. (2019). *Implementation Study of Retention Programs and It's Impact on Turnover Intention Nurses in Hospital*. *Indonesian Journal of Health Research*, 2(2), 39–48. <https://doi.org/10.32805/ijhr.2019.2.2.49>