

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR INTENSI *TURNOVER*
DAN PENGALAMAN *TURNOVER* KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT AWAL BROS BATAM**

TESIS

OLEH:

**ENDANG SULASTRI
BP: 1721312094**



**PROGRAM STUDI S2 KEPERAWATAN
KEKHUSUSAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN - UNIVERSITAS ANDALAS
TAHUN 2019**

TESIS

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR INTENSI *TURNOVER*
DAN PENGALAMAN *TURNOVER* KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
AWAL BROS BATAM**

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Keperawatan



OLEH:

ENDANG SULASTRI
BP: 1721312094

**PROGRAM STUDI S2 KEPERAWATAN
KEKHUSUSAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN - UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2019**

**PROGRAM STUDI S2 KEPERAWATAN
KEKHUSUSAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS ANDALAS**

Tesis, 28 Juli 2019
Endang Sulastri

**Analisis Faktor-Faktor Intensi *Turnover* dan Pengalaman *Turnover*
Karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019**

xv + 131 hal + 14 tabel + 7 skema + 12 lampiran

Abstrak

Intensi *turnover* di Rumah Sakit Awal Bros Batam sejak lima tahun terakhir diatas standar rata-rata *turnover* dan Rumah Sakit belum mempunyai strategi yang efektif untuk mencegahnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis intensi *turnover* karyawan Rumah Sakit Awal Bros dan faktor - faktor yang mempengaruhinya serta mengeksplorasi pengalaman karyawan yang telah *turnover*. Metode penelitian menggunakan *mixed method research*. Desain Kuantitatif menggunakan *cross sectional study* sedangkan kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Tehnik *sampling* kuantitatif *proporsional random sampling*, pengolahan menggunakan mean, Chi Square dan Uji Regresi Logistic Berganda (*Binary Logistic*) sedangkan kualitatif dengan *purposif sampling*. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang paling dominan berhubungan dengan intensi *turnover* adalah usia. Kesamaan tema yang dapat disimpulkan dari pengalaman karyawan yang melakukan *turnover* adalah alasan karyawan melakukan *turnover* karena faktor individu, daya saing organisasi lain, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah agar pihak manajemen dapat melakukan peninjauan kembali tentang program retensi yang sudah berjalan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kata kunci : Budaya organisasi, intensi *turnover* dan keterikatan organisasi

Daftar pustaka : 58 (2003-2018)

**NURSING POST GRADUATE PROGRAM
SPECIALY IN LEADERSHIP AND MANAGEMENT NURSING
FACULTY OF MEDICINE ANDALAS UNIVERSITY**

Thesis, July 28th 2019

ENDANG SULASTRI

**ANALYSIS OF TURNOVER INTENTION FACTORS AND EMPLOYEE
TURNOVER EXPERIENCE AT AWAL BROS BATAM HOSPITAL IN 2019**

xv + 131 pages + 14 tables + 7 Scheme + 12 appendices

ABSTRACT

Turnover intention at Awal Bros Batam Hospital since the last five years above the average standard and the Hospital has not had an effective strategy to prevent it. The purpose of this study was to analyze the turnover intentions of Awal Bros Hospital employees. The factors that influence them and explore the experience of employees who have turned over. The research method used mixed method research. Quantitative design used cross sectional study while qualitative design used phenomenology approach. Quantitative sampling technique was proportional random sampling, processed using the mean, Chi Square and Multiple Logistic Regression Test (Binary Logistic) while qualitative with purposive sampling. The results showed that the most dominant factor associated with turnover intention was age. The similarity of themes that can be concluded from the experience of employees who do turnover is the reason employees make turnover because of individual factors, competitiveness of other organizations, career development and work environment. The Suggestions is that the management can review the retention program that has been running in accordance with the needs of the employee.

Keywords : Organizational culture, turnover intention and linkage between organization

References : 58 (2003-2018)