

PENGEMBANGAN MODEL PREDIKTIF DALAM MENGUKUR
KEINGINAN UNDIR DIRI (INTENSI TURNOVER)
PERAWAT RUMAH SAKIT DI JAKARTA

UNIVERSITAS ANDALAS

Oleh:

RINDU

1330322018



Promotor dan Copromotor:

1. Prof. Dr. Drs. Syukri Lukman, MS
2. dr. Hardisman, MHID, Dr.PH
3. Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons

UNTUK

KEDJAJAAN

BANGSA

PROGRAM PASCASARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2020

ABSTRAK

PENGEMBANGAN MODEL PREDIKTIF DALAM MENGUKUR INTENSI TURNOVER (KEINGINAN UNDIR DIRI) PERAWAT RUMAH SAKIT DI JAKARTA

Rindu, Syukri Lukman, Hardisman, Mudjiran

Latar belakang: Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model prediksi intensi turnover pada perawat rumah sakit dengan variabel prediktor penentu yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan. Metode Penelitian: Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain penelitian kros sektional dengan *nonprobability sampling*, teknik *purposive sampling*. Sampel dari penelitian ini sebanyak 215 perawat dari lima rs swasta di Jakarta. Data dikumpulkan mulai Bulan Maret-Desember 2018 dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri dari enam bagian: intensi turnover, karakteristik pekerjaan, stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini melalui 4 tahap penelitian, data dianalisis menggunakan SmartPLS- SEM. Hasil: Hasil penelitian merupakan penelitian dan pengembangan (R and D) yang menghasilkan instrumen produk yaitu aplikasi intensi turnover (aplikasi online berbasis web) yang diberi nama RINDU's Model (www.modelrindu.com) dan hasil olah data juga menunjukkan kategori variabel dengan nilai terbesar yaitu karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional berkategori tinggi (92,6%;66%;85,6%;64,7%;57,2%), intensi turnover dan kualitas kehidupan kerja berkategori sedang (61,9%; 60%) dan stres kerja berkategori rendah (67,7%). Variabel variabel yang memiliki nilai terbesar pengaruh langsung terhadap intensi turnover perawat yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja (-0,371;-0,336; 0,319) dan variabel yang memiliki nilai terbesar pengaruh tidak langsung terhadap intensi turnover perawat yaitu lingkungan kerja melalui kepuasan kerja dan kepemimpinan melalui stres kerja (0,09; -0,081), Kesimpulan: Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap intensi turnover pada perawat dirumah sakit, sehingga manajemen rs perlu merumuskan bagaimana agar terciptanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif serta stres kerja perawat yang terkontrol.

Kata Kunci: Intensi Turnover, Perawat, Rumah Sakit, Aplikasi, Model Rindu



ABSTRACT

Development Predictive Models in Measuring Turnover Intention of Hospital's Nurse in Jakarta

UNIVERSITAS ANDALAS

Rindu, Syukri Lukman, Hardisman, Mudjiran

Background: This study aimed to develop predictive models turnover intention of hospital's nurse with predictor variables namely organizational commitment, job satisfaction, work stress, work environment, quality of work life, leadership and job characteristics. Methods: A quantitative cross sectional research design was adopted, collecting data of research uses a purposive sampling with 215 nurses in five selected private hospitals in Jakarta and uses non probability sampling. Data were collected from March to December 2018, This research through 4 stages of research, by using structured questionnaire and SmartPLS-structural equation modeling technique to analyze the data. Results: The results were research and development (R and D) which produce product instruments, namely the application of turnover intention (web-based online application) which is named RINDU's Model (www.modelrindu.com). It showed that the variable categories with the greatest value were job characteristics, organizational commitment, work environment, job satisfaction, and transformational leadership in the high category (92.6%; 66%; 85.6%; 64.7%; 57.2%), turnover intention and quality of work life are in the medium category (61.9%; 60%) and work stress is in the low category (67.7%). The variables that have the greatest value have a direct effect on nurse turnover intentions, namely organizational commitment, work environment and work stress (-0.371; -0.336; 0.319) and the variables that have the greatest value have an indirect effect on nurse turnover intentions, namely work environment through job satisfaction and leadership through work stress (0.09; -0.081), Conclusion: Organizational commitment, work environment and work stress have a direct influence on turnover intention in hospital nurses, so that the management of the hospital needs to formulate how to create organizational commitment and a conducive work environment and controlled nurse work stress.

Keywords: Turnover Intention, Nurse, Hospital, Application, Rindu's Model

