



Universitas  
**Esa Unggul**  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA  
RS HERMINA DAAN MOGOT  
TAHUN 2018**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
sarjana kesehatan masyarakat**

**RATIKA SURYANI**

**20160301141**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
JAKARTA  
FEBRUARI 2019**

**HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS**

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ratika Suryani

NIM : 20160301141

Tanda Tangan :

Tanggal : 22 Februari 2019

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Ratika Suryani

Nim : 20160301141

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)

Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*  
Karyawan pada RS Hermina Daan Mogot Tahun 2018

Pembimbing : Ade Heryana, S.St, M.KM (

)

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini diajukan oleh :  
Nama : Ratika Suryani  
NIM : 20160301141  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*  
Karyawan pada RS Hermina Daan Mogot Tahun 2018

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul

Menyetujui

Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan

(Dr. Aprilita Rina Yanti Eff, M. Biomed, Apt)

**DEWAN PENGUJI**

Pembimbing : Ade Heryana, S.St, M.KM ( )

Penguji I : Deasy Febriyanty, SKM, M.KM ( )

Penguji II : Decy Situngkir, SKM,M.KKK ( )

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 22 Februari 2019

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran kepada penulis untuk membuat skripsi ini. Atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018”, dengan baik.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari beberapa pihak yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan petunjuk. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan yang tak terhingga
2. Ibu Dr. Aprilita Rina Yanti Eff, M.Biomed, Apt. selaku Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul.
3. Ibu Putri Handayani, SKM., M.KKK. selaku Kepala Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul.
4. Bapak Ade Heryana, S.ST., MKM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini ;
5. Drg I. Ichsan Hanafi, MARS. selaku Direktur yang telah memberikan motivasi dan dukungannya agar saya dapat menyelesaikan pendidikan ini.
6. Dr. Sanwia Sumaheny, MARS selaku pembimbing lapangan saya di rumah sakit Hermina Daan Mogot
7. Ibu Oktapianti, MM selaku motivator dan penyemangat saya
8. Dr R. Andriany P, MARS atas *support* nya yang luar biasa
9. Mama, Suami, anak-anak dan seluruh keluarga tercinta dan tersayang yang selalu mendoakan dan menyemangati saya
10. Rekan-rekan kerja yang sudah membantu saya
11. Teman-teman kelas prodi AKK angkatan 2016 paralel yang sudah membantu dan menyemangati saya

12. Teman-teman di Geng Kece yang saling mendukung, sudah menemani dan memberikan *support* kepada saya selama kuliah
13. Rekan rekan di Bagian HRD rumah sakit Hermina Daan Mogot yang telah membantu dan mensupport saya.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Penulis  
2018

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Esa Unggul, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ratika Suryani  
NIM : 20160301141  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Fakultas : Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Esa Unggul Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada RS Hermina Daan Mogot Tahun 2018.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Esa Unggul berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 22 Februari 2019  
Yang menyatakan,

*materai*

( Ratika Suryani )

**ABSTRAK**

**Nama** : Ratika Suryani  
**Program Studi** : Kesehatan Masyarakat  
**Judul** : Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada rumah sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018.”

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Di rumah sakit Hermina Daan Mogot terdapat trend *turnover* dari tahun ke tahun semakin meningkat, data yang diperoleh peneliti rata-rata prosentase *turnover* karyawan melebihi standar yang ditentukan sebesar 0,25% per tahun, sedangkan pada tahun 2015 angka *turnover* sebesar 11,33%, tahun 2016 sebesar 11,67%, tahun 2017 sebesar 15,20 %, dan tahun 2018 data Triwulan I, II sebesar 8,26%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan rumah sakit Hermina Daan Mogot tahun 2018. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan level pelaksana, dengan jumlah sampel 144 pekerja. Analisis data menggunakan analisis *univariat* dan *bivariat*. Hasil penelitian dari uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan antara Usia, Tingkat pendidikan, Kepuasan terhadap supervisi atasan serta loyalitas terhadap *turnover intention* dengan p value < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan *turnover intention* (p value>0,05). Rumah sakit dapat mengembangkan program retensi yang sudah ada dengan program yang lebih efektif dan tepat sasaran, kejelasan dalam jenjang karir bagi karyawan berprestasi, melaksanakan *coaching* untuk *supervisor*.

**Kata Kunci** : *Turnover intention*, usia, tingkat pendidikan, kepuasan terhadap supervisi atasan, loyalitas

Halaman : xiii + 65 halaman ; 2 gambar ; 15 tabel daftar  
Pustaka : 55 (1978 – 2018)



**ABSTRACT**

**Name** : **Ratika Suryani**  
**Program Study** : **Public Health**  
**Title** : **Factors that influence employee turnover intention at Hermina Daan Mogot Hospital in 2018**

Turnover intention is a situation where workers have intentions or tendencies that are done consciously to look for other jobs as alternatives in different organizations. In Hermina Daan Mogot hospital there is a trend of turnover from year to year increasing, data obtained by researchers the average percentage of employee turnover exceeds the specified standard of 0.25% per year, while in 2015 the turnover rate is 11.33%, in 2016 amounted to 11.67%, in 2017 amounted to 15.20%, and in 2018 data in Quarter I, II amounted to 8.26%. The purpose of this study was to determine what factors influence the turnover intention of employees of Hermina Daan Mogot hospital in 2018. The type of research is quantitative with cross sectional design. Data collection is done by questionnaire. The population in this study were all executive level employees, with a sample of 144 workers. Data analysis using univariate and bivariate analysis. The results of the Chi Square test showed that there was a relationship between age, education level, satisfaction with supervisor supervision and loyalty to turnover intention with  $p$  value  $<0.05$ . The results showed no relationship between sex with turnover intention ( $p$  value  $> 0.05$ ). Hospitals can develop existing retention programs with more effective and targeted programs, clarity in career paths for outstanding employees, conducting coaching for supervisors.

**Keywords** : **Turnover intention, age, level of education, satisfaction with supervisor supervision, loyalty**

Page : xiii + 65 pages ; 2 picture ; 15 tables

Bibliography : 55 (1978 – 2018)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI DAN DEKAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN .....	vii
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Ruang Lingkup Penelitian .....	7
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> .....	9
2.1.1.1 Indikasi <i>Turnover Intention</i> .....	10
2.1.1.2 Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.2.1 Karakteristik Individu .....	13
2.1.2.2 Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.3 Kepuasan Kerja .....	17
2.1.2.4 Komitmen Organisasi .....	19
2.1.2.5 Loyalitas Karyawan .....	20
2.1.3 Indikator Pengukuran <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.4.1 Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.4.2 Definisi Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.4.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2.2 Kerangka Teori .....	25
2.3 Penelitian Terkait .....	27
<b>3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Kerangka Konsep Penelitian .....	31
3.2 Definisi Operasional .....	33
3.3 Hipotesis Penelitian .....	34
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.5 Jenis dan Disain Penelitian .....	35
3.6 Populasi dan Sampel.....	35
3.7 Instrumen Penelitian .....	39
3.8 Uji Validitas dan Reabilitas.....	41

3.9 Analisis Data.....	42
<b>4. HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Analisa Univariat.....	45
4.1.1 <i>Turnover Intention</i> .....	45
4.1.2 Usia.....	45
4.1.3 Jenis Kelamin .....	46
4.1.4 Tingkat Pendidikan .....	46
4.1.5 Kepuasan terhadap supervisi atasan.....	46
4.1.6 Loyalitas.....	47
4.2 Analisis Bivariat.....	48
4.2.1 Hubungan usia dengan <i>turnover intention</i> .....	48
4.2.2 Hubungan jenis kelamin dengan <i>turnover intention</i> .....	49
4.2.3 Hubungan tingkat pendidikan dengan <i>turnover intention</i> .....	49
4.2.4 Hubungan kepuasan terhadap supervisi atasan dengan .....	
<i>turnover intention</i> .....	50
4.2.5 Hubungan loyalitas dengan <i>turnover intention</i> .....	51
<b>5. PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
5.1 Analisis Univariat .....	52
5.1.1 <i>Turnover Intention</i> .....	52
5.1.2 Usia .....	53
5.1.3 Jenis Kelamin .....	54
5.1.4 Tingkat Pendidikan .....	55
5.1.5 Kepuasan terhadap supervisi atasan.....	55
5.1.6 Loyalitas.....	56
5.2 Analisis Bivariat.....	57
5.2.1 Hubungan usia dengan <i>turnover intention</i> .....	57
5.2.2 Hubungan jenis kelamin dengan <i>turnover intention</i> .....	59
5.2.3 Hubungan tingkat pendidikan dengan <i>turnover intention</i> .....	61
5.2.4 Hubungan kepuasan terhadap supervisi atasan dengan .....	
<i>turnover intention</i> .....	62
5.2.5 Hubungan loyalitas dengan <i>turnover intention</i> .....	64
5.2.5 Keterbatasan Penelitiann .....	65
<b>6. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
6.1 Kesimpulan .....	66
6.2 Saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terkait .....	27
3.1 Definisi Operasional .....	33
3.2 Besar Sampel Penelitian.....	37
3.3 Jumlah Sampel per Bagian/Bidang .....	38
4.1 Distribusi frekuensi <i>turnover intention</i> karyawan di .....	45
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	45
4.2 Distribusi frekuensi usia karyawan di RS Hermina Daan Mogot .....	45
4.3 Distribusi frekuensi jenis kelamin karyawan di .....	46
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	46
4.4 Distribusi frekuensi tingkat pendidikan karyawan di.....	46
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot.....	46
4.5 Distribusi frekuensi kepuasan karyawan terhadap supervisi atasan di .....	47
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	47
4.6 Distribusi frekuensi loyalitas karyawan di .....	48
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	48
4.7 Hubungan usia dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan di .....	48
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	48
4.8 Hubungan jenis kelamin dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan di .....	49
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	49
4.9 Hubungan tingkat pendidikan dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan di .....	49
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	49
4.10 Hubungan kepuasan terhadap supervisi atasan dengan <i>turnover intention</i> .	50
Pada karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot .....	50
4.11 Hubungan loyalitas dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan di.....	51
Rumah Sakit Hermina Daan Mogot.....	51

**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Teori.....	26
3.1 Kerangka Konsep.....	32