

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION*  
PADA BIDAN DI RS BUDI KEMULIAAN JAKARTA TAHUN 2021**

**Deby Nurlaili Damaiyanti, Zelfino**

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul  
Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510

[Debynurlaili92@student.esaunggul.ac.id](mailto:Debynurlaili92@student.esaunggul.ac.id)

---

**ABSTRAK**

Penelitian di RS Riyadh Arab Saudi pada Tahun 2018 hampir 94% menunjukkan niat berpindah dari rumah sakit mereka bekerja. Di Indonesia pada Tahun 2019 karyawan dari berbagai instansi, menunjukkan niat berhenti bekerja sebanyak 63%. Di rumah sakit Budi Kemuliaan terjadi peningkatan perpindahan kerja pada bidan dalam waktu 3 tahun terakhir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan *turnover intention* pada bidan di rumah sakit Budi Kemuliaan tahun 2021. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2021-Februari 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah 113 bidan dengan jumlah sampel 79 bidan, untuk memperoleh data sebanyak 79 responden dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji *chi square* ( $\alpha=0,05$ ) dan menghitung nilai *Prevalence Ratio* (PR). Hasil penelitian dari uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan antara Usia ( $p = 0,003$ ), Kepuasan kerja terhadap pekerjaan ( $p = 0,001$ ), kepuasan terhadap atasan ( $p=0,001$ ), kepuasan terhadap promosi ( $p = 0,004$ ), dan komitmen organisasi ( $p = 0,001$ ) terhadap *turnover intention* pada bidan. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap upah dan Stres Kerja dengan *turnover intention* ( $p \text{ value} > 0,05$ ). Kesimpulan faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* adalah Usia, Kepuasan kerja terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap promosi, dan komitmen organisasi. Diharapkan rumah sakit dapat mengembangkan program retensi yang sudah ada dengan program yang lebih efektif dan tepat sasaran, mengapresiasi hasil pekerjaan para bidan, kejelasan dalam jenjang karir bagi bidan berprestasi, melaksanakan *coaching* untuk *supervisor* atau atasan

Kata Kunci : *Turnover intention*, usia, kepuasan kerja terhadap pekerjaan, atasan, promosi, dan komitmen organisasi

6 BAB + 144 halaman; 2 gambar; 33 Daftar table

Pustaka : 58 (2010-2020)

**FACTORS RELATED TO TURNOVER INTENTION IN MIDWIFE AT BUDI  
KEMULIAAN HOSPITAL, JAKARTA  
2021**

**Deby Nurlaili Damaiyanti, Zelfino**

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul  
Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510

[Debynurlaili92@student.esaunggul.ac.id](mailto:Debynurlaili92@student.esaunggul.ac.id)

---

**ABSTRAK**

*Research at the Riyadh Hospital in Saudi Arabia in 2018 almost 94% showed an intention to move from the hospital they worked in. In Indonesia in 2019, employees from various agencies showed an intention to stop working as much as 63%. At Budi Kemuliaan Hospital there has been an increase in job shifts in the last 3 years. The purpose of this study was to determine what factors were associated with turnover intention in midwives at Budi Kemuliaan Hospital in 2021. The type of research was quantitative with a cross sectional design. This research was conducted from August 2021-February 2022. The population in this study was 113 midwives with a sample of 79 midwives, to obtain data as many as 79 respondents, it was done by distributing questionnaires with simple random sampling technique. Data analysis used univariate and bivariate analysis with chi square test ( $\alpha=0.05$ ) and calculated the Prevalence Ratio (PR) value. The results of the Chi Square test showed that there was a relationship between age ( $p = 0.003$ ), desire for work ( $p = 0.001$ ), satisfaction with superiors ( $p = 0.001$ ), promotion satisfaction ( $p = 0.004$ ), and organizational commitment ( $p = 0.001$ ) on turnover intention in midwives. The results showed that there was no relationship between length of work, marital status, satisfaction with coworkers, satisfaction with wages and job stress with turnover intention ( $p \text{ value} > 0.05$ ). In conclusion, the factors related to turnover intention are age, work goals towards work, satisfaction with superiors, satisfaction with promotions, and organizational commitment. It is hoped that hospitals can develop existing retention programs with programs that are more effective and targeted, appreciate the work of midwives, show career performance for midwives who excel, carry out coaching for supervisors or superiors.*

**Keywords:** *Turnover intention, age, job satisfaction with work, superiors, promotions, and organizational commitment*

6 CHAPTER + 144 pages; 2 pictures; 33 List of tables  
Library : 58 (2010-2020)