

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* BIDAN DI RS BUDI KEMULIAAN JAKARTA**Deby Nurlaili Damaiyanti, Zelfino, Veza Azteria, Rini Handayani**

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul

Correspondence author: Debynurlaili92@student.esaunggul.ac.id**ABSTRACT**

Research at the Riyadh Hospital in Saudi Arabia in 2018 almost 94% showed an intention to move from the hospital. 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 total sample of 79 midwives using simple random sampling technique. Data analysis used univariate, bivariate and multivariate 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 ($p = 0.003$), aim at 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 ($p \text{ value} > 0.05$). The most dominant variable influencing turnover intention is job satisfaction. In conclusion, the factors related to turnover intention are age, job satisfaction with 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, and organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian di RS Riyadh Arab Saudi pada Tahun 2018 hampir 94% menunjukkan niat perawat berpindah dari rumah sakit. 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 113 bidan dengan jumlah sampel 79 bidan dengan teknik simple random sampling. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat 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* ($p \text{ value}>0,05$). Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan terhadap pekerjaan. 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, dan komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Turnover merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sedangkan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja (Ardan dan Jaelani, 2021). *Turnover* bidan dapat didefinisikan sebagai suatu proses perpindahan seorang bidan dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain.

Penelitian yang dilakukan di RS Riyadh Arab Saudi pada Tahun 2018 terhadap 364 petugas kesehatan dengan hampir 94% menunjukkan niat berpindah dari rumah sakit mereka bekerja (Kaddourah *et al.*, 2018). Penelitian *intensi turnover* pada karyawan di Indonesia terdiri dari 111 karyawan yang berasal dari Kalimantan, Maluku dan Jawa dari berbagai instansi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki peran atau signifikansi sebesar 63% terhadap *turnover intention* (Humayra dan Utami 2019). Data yang didapat dari bagian SDM RS Budi Kemuliaan didapatkan bahwa tiga tahun terakhir terdapat angka perpindahan bidan yang cukup tinggi. Data *turnover* bidan di RS Budi Kemuliaan diperoleh pada tahun 2018 sebanyak 16,9%, pada tahun 2019 sebanyak 11,2 % dan tahun 2020 angka *turnover* sebanyak 13,6 %. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan dalam waktu 3 tahun terakhir bidan yang melakukan perpindahan terjadi peningkatan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Berhentinya individu atau karyawan dari perusahaan dalam kurun waktu tertentu tidak boleh lebih dari 10% pertahun (Ridlo, 2012). Dilihat dari capaian rata-rata *turnover* bidan yang terjadi di RS Rumah Budi Kemuliaan sudah melalui batas optimum lebih dari 10%, jika diabaikan maka akan menimbulkan kerugian bagi RS.

Dampak yang terjadi saat karyawan ingin berhenti bekerja menolak melakukan pelatihan. Dari data pelatihan karyawan RS Budi Kemuliaan yang ditargetkan 20 jam/tahun dengan capaian 60%, pada tahun 2019 capaian pelatihan bidan 20 jam/tahun sebanyak 46 % dan pada tahun 2020 sebanyak 45.4 %. Pelatihan yang kurang berakibat bidan menjadi kurang kompeten untuk memberikan asuhan kebidanan yang dapat menimbulkan cedera dan komplain terhadap pasien.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan checklist wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 6-7 September kepada 15 orang responden bidan di RS Budi Kemuliaan untuk mengetahui keinginan untuk berhenti berkerja. Point-point yang diambil dalam penilaian checklist wawancara disesuaikan dengan (Pless and Maak, 2011) dalam *Responsible Leadership* tentang keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berdasarkan wawancara tersebut didapatkan bahwa 46,7% bidan sering mencari pekerjaan alternatif ditempat lain, 60% bermaksud untuk meninggalkan pekerjaan dalam satu tahun ke depan, 80% berencana untuk bekerja di organisasi yang berbeda dalam waktu satu tahun. Apabila ini terjadi akan berdampak pada kekosongan struktur organisasi karena kurangnya SDM. Selain itu, keluarnya bidan yang berpengalaman, memiliki kinerja dan kompetensi yang lebih baik dari karyawan lain akan mempengaruhi efektivitas rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan pada tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan desain *Cross Sectional*. Menggunakan data primer berupa pengisian kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*. Data yang didapatkan akan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan SPSS dengan uji *chi-square*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2021-Februari 2022 di RS Budi Kemuliaan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh bidan di RS Budi Kemuliaan sebanyak 113. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus besar sampel 2 proporsi, maka didapatkan jumlah sampel berjumlah 79 bidan. Kriteria inklusi adalah bidan di RS Budi Kemuliaan ≥ 1 tahun. Kriteria eksklusi adalah Bidan di RS Budi Kemuliaan yang tidak mau mengisi kuesioner, cuti hamil, cuti besar ≥ 1 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik

simple random sampling dengan menggunakan tabel data karyawan bidan RS Budi Kemuliaan lalu mengundi anggota populasi (*lotre technique*) dengan cara menulis nomor daftar pekerja di gulungan kertas lalu mengundi sebanyak 79 responden. Kuesioner *turnover intention* mengacu pada Kuesioner Pless dan Maak, dan stres kerja menggunakan DASS 21, sedangkan kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi dan komitmen organisasi peneliti menggunakan kuesioner mengacu kepada definisi operasional dari masing-masing variabel. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 perawat rumah sakit Budi Kemuliaan dengan hasil seluruh pertanyaan dinyatakan valid hal ini karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap pertanyaan \geq nilai *r* tabel (0,374) dengan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Uji normalitas *Turnover Intention*, Kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, dan komitmen organisasi didapatkan nilai *P-Value* $<$ 0,05 sehingga data berdistribusi tidak normal dengan mean. Hasil *Uji Reliabilitas* Didapatkan bahwa semua pertanyaan dari kuesioner variabel *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel \geq 0,6. Kaji etik diterbitkan pada tanggal 29 Oktober 2021 dengan Nomor 0372-21.372/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/X/2021 disetujui oleh Prof. Dr.apr. Aprilita Rina Yanti Eff, M.Biomed.

HASIL

A. Hasil Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.

Tabel 1

Gambaran *turnover intention*, umur, lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, komitmen organisasi, stres kerja bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021

Karakteristik	n = 79	%
Turnover Intention		
Ada niat berhenti	34	43
Tidak ada niat berhenti	45	57
Umur		
Usia Dewasa Muda <30 tahun	42	53,2
Usia Dewasa Tua \geq tahun 30 tahun	37	46,8
Lama Kerja		
Baru < 3 tahun	15	19
Lama \geq tahun 3 tahun	64	81
Status Pernikahan		
Belum Menikah	31	39,2
Menikah	48	60,8
Kepuasan Terhadap Pekerjaan		
Tidak puas	25	31,6
puas	54	68,4
Kepuasan Terhadap Upah		
Tidak puas	37	46,8
puas	42	53,2
Kepuasan Terhadap Atasan		
Tidak puas	38	48,1
puas	41	51,9
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		
Tidak puas	22	27,8
puas	57	72,2
Kepuasan Terhadap Promosi		
Tidak puas	33	41,8
puas	46	58,2
Komitmen Organisasi		

Karakteristik	n = 79	%
Tidak Komitmen	31	39,2
Komitmen	48	60,8
Stres Kerja		
Normal	78	98,7
Stres	1	1,3

Sumber: output SPSS 25 (telah diolah)

Berdasarkan tabel 1, Proporsi tertinggi dari hasil penelitian terhadap 79 responden, diketahui pada variabel *turnover intention*, bidan yang ingin tidak ada niat berhenti bekerja sebesar 45 responden (57%). Pada variabel usia, bidan usia dewasa muda sebesar 42 responden (53,2%). Pada variabel lama kerja, bidan dengan lama kerja lama sebesar 64 responden (81%). Pada variabel status pernikahan, bidan dengan status pernikahan menikah sebesar 48 responden (60,8%), Pada variabel kepuasan terhadap pekerjaan, bidan yang puas terhadap pekerjaan sebesar 54 responden (68,4%). Pada variabel kepuasan kerja terhadap upah, bidan yang puas terhadap upah sebesar 42 responden (53,2%). Pada variabel kepuasan kerja terhadap atasan bidan yang puas terhadap atasan sebesar 41 responden (51,9%). Pada variabel kepuasan terhadap rekan kerja, bidan yang memiliki kepuasan terhadap rekan kerja sebesar 57 responden (72,2%). Pada variabel kepuasan terhadap promosi, bidan yang memiliki kepuasan terhadap promosi sebesar 46 responden (58,2%). Pada variabel komitmen organisasi, bidan yang memiliki komitmen organisasi sebesar 48 responden (60,8%). Pada variabel stres kerja, bidan yang tidak mengalami stres kerja sebesar 78 responden (98,7%).

B. Hasil Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen yaitu umur, lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, komitmen organisasi, stres kerja dan hubungan variabel dependen yaitu *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan.

Tabel 2

Analisis umur, lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, komitmen organisasi, stres kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021

Variabel	<i>Turnover Intention</i>				Total n = 79	p- value	PR (95% CI)
	Ada Niat		Tidak Ada Niat				
	n	(%)	n	(%)			
Umur							
Usia Dewasa Muda <30 Tahun	25	(59,5%)	17	(40,5%)	42	0,003	2,44
Usia Dewasa Tua ≥ Tahun 30 Tahun	9	(24,3%)	28	(75,7%)	37		(1,31– 4,55)
Lama Kerja							
Baru < 3 Tahun	10	(66,7%)	5	(33,3%)	15	0,078	1,77
Lama ≥ Tahun 3 Tahun	24	(37,5%)	40	(62,5%)	64		(1,10– 2,86)
Status Pernikahan							
Belum Menikah	18	(58,1%)	13	(41,9%)	31	0,053	1,74
Menikah	16	(33,3%)	32	(66,7%)	48		(1,05–2,87)
Kepuasan Terhadap Pekerjaan							
Tidak Puas	20	(80%)	5	(20%)	25	0,001	3,086
Puas	14	(25,9%)	40	(74,1%)	54		(1,88– 5,04)
Kepuasan Terhadap Upah							
Tidak Puas	20	(54,1%)	17	(45,9%)	37	0,103	1,622
Puas	14	(33,3%)	28	(66,7%)	42		(0,96– 2,73)
Kepuasan Terhadap Atasan							
Tidak Puas	26	(68,4%)	12	(31,6%)	38	0,001	3,50

Variabel	Turnover Intention				Total n = 79	p- value	PR (95% CI)
	Ada Niat		Tidak Ada Niat				
	n	(%)	n	(%)			
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja							
Puas	8	(19,5%)	33	(80,5%)	41		(1,81-6,77)
Tidak Puas	13	(59,1%)	4	(40,9%)	22	0,124	1,60
Kepuasan Terhadap Promosi							
Puas	21	(36,8%)	36	(63,2%)	57		(0,98-2,60)
Tidak Puas	21	(63,6%)	12	(36,4%)	33	0,004	2,25
Puas	13	(28,3%)	33	(71,7%)	46		(1,32-3,81)
Komitmen Organisasi							
Tidak Komitmen	22	(71%)	9	(29%)	31	0,001	2,839
Komitmen	12	(25%)	36	(75%)	48		(1,65-4,86)
Stres Kerja							
Normal	33	(42,7%)	45	(57,7%)	78	0,887	0,85
Stres	1	(100%)	0	(0%)	1		(0,30-2,35)

Sumber: output SPSS 25 (telah diolah)

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis bivariat pada uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara umur dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,005 < 0,003$). Pada hasil tabel lama kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara lama kerja dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,078 > 0,05$). Hasil uji *chi square* variabel status pernikahan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara belum menikah dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,053 > 0,05$).

Pada hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,001 < 0,05$). Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap upah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap upah dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,103 > 0,05$). Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap atasan menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap atasan dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,001 < 0,05$). Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap rekan kerja dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,124 > 0,05$). Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap promosi menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap promosi dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,004 < 0,05$). Pada hasil uji *chi square* variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,001 < 0,05$). Hasil uji statistic Fisher Exact Test diperoleh stres kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara stres kerja dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,0887 > 0,05$).

C. Hasil Multivariat

Analisis Multivariat dilakukan untuk melihat variabel yang paling dominan antara variabel independen yaitu umur, lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, komitmen organisasi, stres kerja dengan hubungan variabel dependen yaitu *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan.

Tabel 3

Analisis hasil multivariat umur, lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, komitmen organisasi, stres kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021

Langkah 1	Variabel	P Value	PR (CI95%)
	Umur	0,002	4,57 (1,73-12,08)
	Lama Kerja	0,047	3,33 (1,017 - 10,92)

	Variabel	P Value	PR (CI95%)
	Status Pernikahan	0,032	2,76 (1,09-7,03)
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	0,000	11,4 (3,60-36,2)
	Kepuasan Terhadap Upah	0,066	2,53 (0,94-5,85)
	Kepuasan Terhadap Atasan	0,000	8,93 (3,18-25)
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,077	2,47 (0,90-6,77)
	Kepuasan Terhadap Promosi	0,002	4,44 (1,70-11,56)
	Komitmen Organisasi	0,000	7,33 (2,66-20,3)
	Stres Kerja	1	-
Langkah 2	Umur	0,038	3,67 (1,07-12,53)
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	0,006	7,65 (1,81-32,3)
	Kepuasan Terhadap Atasan	0,009	5,93 (1,57-22,40)
	Kepuasan Terhadap Promosi	0,369	1,87 (0,47-7,38)
	Komitmen Organisasi	0,615	0,334 (0,33-6,37)
Langkah 3	Umur	0,042	3,45 (1,04) – 11,42)
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	0,001	9,51 (2,43-37,12)
	Kepuasan Terhadap Atasan	0,001	8,09 (2,39-27,33)

Sumber: output SPSS 25 (telah diolah)

Berdasarkan tabel 3 langkah 1, hasil kandidat variabel dengan analisis bivariat menggunakan regresi sederhana menunjukkan bahwa umur (*pvalue* $0,002 < 0,025$) yang berarti masuk seleksi, status pernikahan (*pvalue* $0,032 > 0,025$) yang berarti tidak masuk seleksi, kepuasan terhadap pekerjaan (*pvalue* $0,000 < 0,025$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap upah (*pvalue* $0,066 > 0,025$) yang berarti tidak masuk seleksi, kepuasan terhadap atasan (*pvalue* $0,000 < 0,025$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap rekan kerja (*pvalue* $0,077 > 0,025$) yang berarti tidak masuk seleksi, kepuasan terhadap promosi (*pvalue* $0,002 < 0,025$) yang berarti masuk seleksi, komitmen organisasi (*pvalue* $0,000 < 0,025$) yang berarti masuk seleksi, dan stres kerja (*pvalue* $1 > 0,025$) yang berarti tidak masuk seleksi. Langkah 2, setelah dilakukan seleksi variabel dengan analisis bivariat menggunakan regresi sederhana, maka pada tahap awal analisis multivariat menunjukkan bahwa umur (*pvalue* $0,038 < 0,05$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap pekerjaan (*pvalue* $0,006 < 0,05$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap atasan (*pvalue* $0,009 < 0,05$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap promosi (*pvalue* $0,369 > 0,05$) yang berarti tidak masuk seleksi, komitmen organisasi (*pvalue* $0,615 > 0,05$) yang berarti tidak masuk seleksi. Langkah 2, setelah dilakukan seleksi variabel dengan analisis bivariat menggunakan regresi sederhana, maka pada tahap awal analisis multivariat menunjukkan bahwa umur (*pvalue* $0,038 < 0,05$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap pekerjaan (*pvalue* $0,006 < 0,05$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap atasan (*pvalue* $0,009 < 0,05$) yang berarti masuk seleksi, kepuasan terhadap promosi (*pvalue* $0,369 > 0,05$) yang berarti tidak masuk seleksi, komitmen organisasi (*pvalue* $0,615 > 0,05$) yang berarti tidak masuk seleksi. Langkah 3, yang memiliki pengaruh variabel yang paling dominan dengan *turnover Intention* adalah kepuasan terhadap pekerjaan dengan PR 9,51, kepuasan terhadap atasan dengan PR 8,09 dan Umur dengan PR 3,45.

PEMBAHASAN

A. Univariat

Turnover intention

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan bahwa responden yang tidak ada niat berhenti bekerja sebanyak 45 bidan (57%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat dan Miliawati, 2019) di RS Sentra Medika Cibinong diketahui tidak ada keinginan berhenti bekerja 39 (58,2%) lebih tinggi dari yang ada niat berhenti bekerja. *Turnover intention* dapat berakibat *turnover* secara nyata. Sebelum karyawan memutuskan untuk keluar karyawan akan mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain.

Dari hasil penelitian ditemukan proporsi tertinggi bidan yang tidak ada niat berhenti bekerja sebesar 45 orang. Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh 79 responden bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi bidan tidak ada niat berhenti bekerja sebesar 45 orang. Dari hasil wawancara, bidan yang tidak ada keinginan berhenti bekerja, dikarenakan tidak mau beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja yang baru, hal ini di dukung dari jawaban responden yang menyatakan berencana untuk bekerja di organisasi yang berbeda dalam waktu satu tahun dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak (54,4%). Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti *turnover intention* bidan di RS Budi Kemuliaan memang lebih rendah, akan tetapi manajemen rumah sakit diharapkan tetap harus memperhatikan kemungkinan terjadinya *turnover* oleh bidan yang kerkeinginan berhenti bekerja. Upaya yang dapat dilakukan manajemen mencegah *turnover intention* adalah mengadakan kegiatan sesuai dengan *hobby* karyawan diluar jam bekerja seperti senam, rekreasi, sehingga dapat meningkatkan hubungan antar karyawan agar koordinasi pekerjaan menjadi lebih mudah.

Usia

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan bahwa responden berusia dewasa muda < 30 tahun sebanyak 42 bidan (53,2%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrayani, 2016) bahwa responden RS X Balikpapan berusia < 30 tahun (66,3%) lebih banyak dibandingkan \geq 30 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh 79 responden bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi bidan dengan usia dewasa muda sebesar 42 bidan (53,2%). Dari hasil wawancara kepala unit kepegawaian, banyaknya bidan usia dewasa muda di rumah sakit disebabkan karena rumah sakit Budi Kemuliaan memiliki standar usia maksimal untuk menerima bidan baru yaitu < 30 tahun karena menurut kepala kepegawaian bidan baru usia < 30 tahun lebih semangat, mudah beradaptasi dengan lingkungan baru, sehingga dapat bersosialisasi dengan lingkungan kerja.

Lama Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lama \geq 3 tahun sebanyak 64 bidan (81%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat dan Miliawati, 2019) di RS Sentra Medika Cibinong bahwa masa kerja lama yaitu 58 (86,6%) lebih banyak di bandingkan masa kerja baru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi bidan yang lebih dari 3 tahun sebanyak 64 bidan (81%). Hasil wawancara dari unit kepegawaian, bidan dengan masa kerja \geq 3 tahun sudah dapat menyesuaikan diri dengan pola kerja, dan memahami peraturan dan SOP yang ada di RS dan mengetahui akan potensi bahaya yang ada di RS.

Status Pernikahan

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan bahwa responden dengan status pernikahan menikah sebanyak 48 bidan (60,8%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gandika dan Fransiska, 2015) di Starlight Semarang bahwa responden dengan status pernikahan menikah yaitu (81%) lebih banyak dibanding dengan belum menikah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi bidan yang menikah sebanyak 48 bidan (60,8%). Berdasarkan hasil wawancara, Bidan yang sudah menikah memiliki jumlah tanggungan yang lebih besar seperti kebutuhan sewa rumah, anggaran pembayaran listrik, air bulanan, sekolah anak, sehingga bidan yang bekerja berusaha untuk membantu pemasukan pendapatan keluarga untuk memenuhi kebutuhan.

Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaan merasa puas sebanyak 54 bidan (68,4%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani *et al.*, 2020) di RS Masmitra bahwa responden puas terhadap pekerjaan sebanyak 62 orang (68,9%) lebih banyak dibandingkan tidak puas. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana seseorang menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi puas terhadap pekerjaan sebanyak 54 bidan (68,4%). Hasil wawancara responden, bidan merasa puas terhadap pekerjaannya karena sesuai dengan jurusan yang di minati saat perkuliahan yaitu D3 Kebidanan, hal ini di dukung dari jawaban responden yang menyatakan senang setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dengan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak (84,8%). Pekerjaan saat ini sesuai dengan yang di harapkan oleh bidan dengan jawaban setuju sebanyak (57%). Dukungan fasilitas yang diberikan rumah sakit seperti adanya tablet untuk sarana komunikasi dalam menunjang pekerjaan dengan jawaban setuju sebanyak (48,1%).

Kepuasan Terhadap Upah

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan kepuasan terhadap upah merasa puas sebanyak 42 bidan (53,2%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani *et al.*, 2020) di RS Masmitra bahwa responden puas terhadap upah sebanyak 56 orang (62,2%) lebih banyak dibandingkan tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi puas terhadap upah sebanyak 42 bidan (53,2%), (%). Dari hasil wawancara dari responden, rumah sakit sudah memberikan upah yang sesuai sehingga dapat membantu perekonomian keluarga, pemberian upah kepada karyawan sudah sesuai dengan tepat waktu. Hal ini di dukung dari jawaban kuesioner responden yang menyatakan rumah sakit sudah memberikan gaji dan tunjangan yang diterima saat ini sesuai dengan standar yang berlaku dengan jawaban setuju sebanyak (31,6%). Dan merasa rumah sakit memberikan gaji yang di dapat untuk mencukupi kebutuhan keluarga dengan jawaban setuju sebanyak (32,9%).

Kepuasan Terhadap Atasan

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah 79 responden menunjukkan kepuasan terhadap atasan merasa puas sebanyak 41 bidan (51,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2017) di RS Pura Raharja Surabaya bahwa responden puas terhadap atasan sebanyak 27 orang (54%) lebih banyak dibandingkan tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi puas terhadap atasan sebanyak 41 bidan (51,9%). Dari hasil wawancara, rasa puas yang diterima oleh bidan ketika memperoleh motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tetapi adakalanya pada saat ada masalah dalam pekerjaan sering kali atasan belum memberikan solusi untuk permasalahan yang dihadapi seperti pada saat kurangnya SDM, adanya insiden. Hal ini di dukung dari jawaban responden yang menyatakan atasan dapat memotivasi karyawan bawahannya untuk bekerja lebih baik dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini di dukung dari jawaban responden yang menyatakan atasan dapat memotivasi karyawan bawahannya untuk bekerja lebih baik dengan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak (58,2%). Saya merasa atasan saya tidak memberikan solusi jika sedang ada permasalahan kerja dengan jawaban setuju dan sangat setuju (41,8%).

Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah dari 79 responden menunjukkan kepuasan terhadap rekan kerja merasa puas sebanyak 57 bidan (72,2%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2017) di RS Pura Raharja Surabaya bahwa responden puas sebanyak 30 orang (60%) lebih banyak dibandingkan tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi puas terhadap rekan kerja sebanyak 57 bidan (72,2%). Hasil wawancara responden, bidan merasa puas terhadap rekan kerja karena adanya dukungan dari sesama rekan kerja dalam membantu dalam pekerjaan dalam tim sehingga pekerjaan cepat selesai, hal ini di dukung dari jawaban responden senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu sama lain yang dengan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak (89,9%). Saling keterbukaan dan kerja sama akan menimbulkan hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga hubungan antar rekan kerja dapat dikatakan baik.

Kepuasan Terhadap Promosi

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah dari 79 responden menunjukkan kepuasan terhadap promosi merasa puas sebanyak 46 bidan (58,2%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani *et al.*, 2020) di RS Masmitra bahwa responden puas sebanyak 70 orang (77,8%) lebih banyak dibandingkan tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi puas terhadap promosi sebanyak 46 bidan (58,2%). Perilaku puas tersebut di dukung karena staf memiliki kesempatan terbuka untuk di promosikan untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan jenjang karir, hal ini di dukung dari jawaban responden rumah sakit memberi kesempatan luas bagi karyawan yang ingin maju dalam berkarir di rumah sakit dengan jawaban setuju sebanyak (49,4%).

Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah dari 79 responden menunjukkan komitmen sebanyak 39 bidan (60,8%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2017) di RS Pura Raharja Surabaya bahwa responden komitmen sebanyak 34 orang (68%) lebih banyak dibandingkan tidak komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi komitmen terhadap organisasi sebanyak 39 bidan (60,8%). Perilaku komitmen tersebut di karenakan ada kepercayaan pada rumah sakit sehingga merasa timbul rasa persatuan dan kesatuan diantara karyawan, hal ini di dukung dari jawaban responden mendukung apa yang ingin di capai rumah sakit dengan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak (79,7%). Cukup memahami visi dan misi RS dengan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak (77,2%), bidan merasa memiliki rumah sakit karena menganggap bukan untuk kepentingan diri sendiri melainkan kepentingan bersama.

Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat tabel 1, dengan jumlah dari 79 responden menunjukkan normal sebanyak 75 bidan (94,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muharni dan Wardhani, 2020) di RS Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam bahwa responden tidak stres kerja sebanyak 61 orang (74,4%) lebih banyak dibandingkan stres.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 bidan di RS Budi Kemuliaan ditemukan proporsi tertinggi normal sebanyak 78 bidan (98,7%) dan stres sebanyak 1 bidan (1,3%). Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan sebagai suatu tuntutan, Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan sebagai suatu tuntutan. Stres kerja pada umumnya bersifat negatif karena akan berdampak pada penyimpangan perilaku yang

menurunkan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

B. Bivariat

Umur

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden bahwa responden berusia dewasa muda < 30 tahun sebanyak 45 bidan (57%) dan hasil analisis bivariat pada uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara umur dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* 0,003 < 0,05) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan usia dewasa muda memiliki peluang yaitu 2,4 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan berusia dewasa tua. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Indrayani, 2016) yang menyatakan responden berumur < 30 tahun lebih banyak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang berumur ≥ 30 tahun. Dari hasil penelitian Indrayani didapatkan *p value* = 0,048, Sehingga variabel umur memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil diskusi dengan bidan di RS Budi Kemuliaan, bidan usia dewasa muda masih mencoba mencari lingkungan pekerjaan yang cocok dan nyaman. Usia muda memudahkan mereka untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain untuk mencari pengalaman kerja karena tersedianya banyak lapangan pekerjaan dengan usia yang memenuhi kriteria, sehingga mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru. Bidan usia dewasa muda masih mencoba mencari lingkungan pekerjaan yang cocok dan nyaman. Usia muda memudahkan mereka untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain untuk mencari pengalaman kerja karena tersedianya banyak lapangan pekerjaan dengan usia yang memenuhi kriteria, sehingga mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru. Upaya yang sudah dilakukan manajemen RS Budi Kemuliaan melibatkan bidan usia muda dalam kegiatan-kegiatan rumah sakit seperti melakukan pelatihan, memberikan pengawasan untuk bidan muda agar mudah beradaptasi, bersosialisasi dengan lingkungan kerja sehingga membuat suasana kerja menjadi tidak canggung antara bidan junior dan senior.

Lama Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lama ≥ 3 tahun sebanyak 64 bidan (81%) dan hasil analisis bivariat pada uji *chi square* menunjukkan menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara lama kerja dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* 0,078 > 0,05) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan lama kerja baru < 3 tahun memiliki peluang yaitu 1,77 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan dengan lama kerja yang lama ≥ 3 tahun. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Siregar 2014) yang menyatakan lama kerja lama (55,3%) lebih banyak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan lama kerja baru (44,7%). Dari hasil penelitian Siregar didapatkan *p value* = 0,950, Sehingga variabel lama kerja tidak ada hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil diskusi dengan bagian kepegawaian RS Budi Kemuliaan, bidan dengan masa kerja baru masih berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mencari pengalaman. Sedangkan bidan senior akan lebih kecil meninggalkan pekerjaan karena telah terbiasa dengan lingkungan pekerjaan sekitar. Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan terhadap bidan baru melakukan sosialisasi SOP dan sosialisasi peraturan yang berlaku di RS. Melakukan pelatihan berkala untuk bidan junior agar meningkatkan kompetensi dalam bekerja sehingga bidan baru dapat merasa nyaman bekerja di rumah sakit untuk meningkatkan hubungan antar karyawan. Untuk bidan lama yang ingin melanjutkan pendidikan formal karena keterbatasan SDM, rumah sakit memberikan kesempatan bergantian disesuaikan dengan ketersediaan SDM bagi yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan formal.

Status Pernikahan

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan bahwa responden dengan status pernikahan menikah sebanyak 48 bidan (60,8%) dan hasil uji *chi square* variabel status pernikahan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara belum menikah dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* 0,053 > 0,05) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan belum menikah memiliki peluang yaitu 1,7 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan dengan menikah. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Rahmat dan Miliawati, 2019) didapatkan *p value* = 0,493. Sehingga status pernikahan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Status pernikahan memerlukan tanggungjawab dan membuat pekerjaan menjadi lebih berharga dan sangat penting. Bidan yang sudah menikah memiliki tanggungjawab yang besar untuk keluarganya. Berdasarkan hasil wawancara di unit kepegawaian RS Budi kemuliaan telah memberikan fasilitas yang maksimal kepada bidan yang bekerja di rumah sakit, Seperti fasilitas kesehatan untuk karyawan dan anak karyawan sampai dengan usia < 18 Tahun atau sampai dengan SMA berobat gratis ke poli karyawan rumah sakit Budi Kemuliaan.

Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan sebanyak 20 tidak puas terhadap pekerjaan dengan ada ada niat berhenti bekerja. Pada hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* 0,001 < 0,05) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan tidak puas memiliki peluang yaitu 3,08 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Putra 2017) didapatkan *p value* = 0,004. Sehingga variabel kepuasan terhadap pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan berprofesi bidan, menyatakan puas terhadap pekerjaannya dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka dapatkan dan mereka cinta terhadap profesinya, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan terasa senang, di berikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung melayani pasien. Upaya yang telah dilakukan RS Budi kemuliaan dan pihak manajemen melakukan pelatihan seperti APN (asuhan persalinan normal), kegawat daruratan maternal neonatal untuk mereview pengetahuan bidan dalam menunjang pekerjaannya. RS Budi Kemuliaan sudah melakukan upaya agar bidan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan mengikuti pelatihan, tetapi masih ada bidan yang tidak puas dan berkeinginan berhenti bekerja, dikarenakan pelatihan yang diberikan kepada bidan mewajibkan mengikuti ikatan dinas, apabila bidan berhenti bekerja dalam masa ikatan dinas maka harus mengganti sejumlah biaya yang dikeluarkan dalam mengikuti pelatihan. Diharapkan RS Budi kemuliaan dalam mengadakan pelatihan yang diikutsertakan kepada bidan tidak melakukan ikatan dinas, sehingga bidan dapat melakukan pelatihan eksternal sesuai dengan pekerjaannya.

Kepuasan Terhadap Upah

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan bahwa sebanyak 20 tidak puas terhadap upah dengan ada niat berhenti bekerja. Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap upah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap upah dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* 0,103 > 0,05) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan tidak puas memiliki peluang yaitu 1,6 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap upah. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Putra 2017) didapatkan *p value* = 0,187. Sehingga variabel kepuasan terhadap upah tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara dengan kepala unit kepegawaian, hal ini dapat disebabkan manusia merupakan makhluk sosial dengan keinginan yang tidak terbatas, Keinginan-keinginan tersebut

tentunya dapat memicu seseorang untuk mendapatkan kehidupan lebih baik yang salah satunya adalah mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan sebelumnya agar mendapat kehidupan yang lebih layak. Oleh karena itu, seseorang akan terus mencari-cari pekerjaan yang lebih baik dengan imbalan yang lebih baik pula agar bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan meningkatkan kepuasan terhadap upah dengan memberikan gaji tepat waktu. Diharapkan RS Budi kemuliaan meningkatkan kepuasan terhadap upah dengan memberikan reward berupa bonus terhadap bidan yang berprestasi dan bidan yang selalu menaati peraturan dan kebijakan di rumah sakit.

Kepuasan Terhadap Atasan

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan 26 tidak puas terhadap atasan dengan ada niat berhenti bekerja. Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap atasan menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap atasan dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,001 < 0,05$) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan tidak puas memiliki peluang yaitu 3,5 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap atasan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Suryani dan Heryana, 2018) didapatkan *p value* = 0,016. Sehingga variabel kepuasan terhadap atasan memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan berprofesi bidan menyatakan kepuasan terhadap supervisi mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar. Ketidakpuasan terhadap atasan terjadi ketika atasan tidak bisa memberikan solusi jika sedang ada permasalahan kerja, seperti pada saat kurangnya SDM dalam bekerja, ada nya insiden terhadap pasien. Hal ini didukung dari jawaban kuesioner, saya merasa atasan tidak memberikan solusi jika ada permasalahan kerja dengan jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 41,8 %.

Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan melakukan pelatihan kepada atasan sehingga dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisa dan mengetahui kemampuan bawahan, memberikan dukungan dan bantuan untuk bidan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. RS Budi Kemuliaan sudah melakukan upaya agar bidan merasa puas terhadap atasan dengan mengikuti pelatihan kepada atasan, tetapi masih ada bidan yang tidak puas terhadap atasan dan berkeinginan berhenti bekerja, dikarenakan atasan tidak memberikan solusi jika ada permasalahan kerja. Diharapkan RS Budi kemuliaan mengadakan pelatihan terkait materi *leadership*, manajerial dan pelatihan lainnya yang dapat menunjang kemampuan atasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga staf diberikan supervisi yang baik oleh atasan dan dapat memberikan solusi terhadap bawahan.

Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan tidak puas terhadap rekan kerja dengan ada niat berhenti bekerja sebanyak 13, dan puas dengan tidak ada niat berhenti bekerja sebanyak 36. Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap rekan kerja dengan *turnover intention* pada bidan (*pvalue* $0,124 > 0,05$) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan tidak puas memiliki peluang yaitu 1,6 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap rekan kerja. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Putra 2017) didapatkan *p value* = 0,602. Sehingga variabel kepuasan terhadap rekan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan sekerjanya akan merasa senang dan puas dalam bekerja sehingga lebih enggan untuk meninggalkan organisasi tempat kerja karena telah merasa nyaman dengan rekan kerjanya yang sekarang yang belum tentu didapatkan jika dia berpindah dari organisasi tersebut.

Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan mengadakan pelatihan internal, silaturahmi pada saat acara akhir tahun, hari raya idul fitri, natal dan hari besar lainnya, untuk menjaga hubungan

dengan rekan kerja agar selalu tercipta kerjasama dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan serta tidak merasa disaingi antar satu bidan dengan bidan lainnya.

Kepuasan terhadap Promosi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan sebanyak 21 tidak puas terhadap promosi kerja dengan ada niat berhenti bekerja. Hasil uji *chi square* variabel kepuasan terhadap promosi menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara kepuasan terhadap promosi dengan *turnover intention* pada bidan ($pvalue\ 0,004 < 0,05$) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan tidak puas memiliki peluang yaitu 2,2 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap promosi. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Putra 2017) didapatkan $p\ value = 0,0041$ Sehingga variabel kepuasan terhadap promosi memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Kesempatan promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena melalui promosi karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan tingkat karier yang lebih tinggi dan imbalan yang lebih besar.

Berdasarkan hasil diskusi dengan bagian kepegawaian RS Budi Kemuliaan memberi kesempatan luas bagi bidan yang ingin maju dalam berkarir di rumah sakit berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan yang di nilai dari atasan pimpinan manajerial. Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan memberikan program pendidikan dan pelatihan aktif diikutsertakan oleh rumah sakit bagi bidan, Sehingga program pendidikan dan pelatihan yang diikut sertakan oleh bidan menjadi motivasi bidan untuk meningkatkan jenjang karir dan mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan tidak komitmen dengan ada niat berhenti bekerja sebanyak 22. Pada hasil uji *chi square* variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada bidan ($pvalue\ 0,001 < 0,05$) dan nilai *Prevalence Ratio* menunjukkan tidak komitmen memiliki peluang yaitu 2,8 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang komitmen. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian (Putra 2017) didapatkan $p\ value = 0,027$. Sehingga variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Komitmen organisasi menjadi penting karena dapat melihat sejauh mana keberpihakan seseorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan memberikan pelatihan *service excellent* dan menjelaskan kembali mengenai visi dan misi rumah sakit, Sehingga bidan merasa timbul rasa persatuan dan kesatuan diantara karyawannya dan diharapkan dapat patuh kepada kebijakan rumah sakit.

Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari 79 responden menunjukkan sebanyak 33 bidan normal dengan niat berhenti bekerja. Hasil uji statistic *Fisher Exact Test* diperoleh nilai $p-value = 0,887$ ($p > 0,05$). Kesimpulannya adalah variabel stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Hal ini tidak sejalan dengan dengan penelitian (Muharni and Wardhani 2020) didapatkan $p\ value = 0,021$. Sehingga variabel stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Menurut teori (Robbins and Judge 2013) menyatakan ada hubungan stres kerja dengan *turnover intention*, tetapi dalam penelitian yang dilakukan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hal ini dapat disebabkan karena jumlah responden bersifat homogen yang menyatakan tidak stres lebih dari 95%. Menurut teori (Robbins & Judge, 2013) menyatakan ada

hubungan stres kerja dengan *turnover intention*, tetapi dalam penelitian yang dilakukan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hal ini dapat disebabkan karena jumlah responden bersifat homogen yang menyatakan tidak stres lebih dari 95%. Stres dapat memperburuk kinerja dan menghambat kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Dampak stres ditempat kerja dan akibatnya dapat meningkatkan niat berpindah kerja. Berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan berprofesi bidan saat rumah sakit mampu menurunkan stres maka dapat menurunkan keinginan bidan untuk keluar. Upaya yang dilakukan RS Budi kemuliaan mengurangi stres kerja dengan memberikan ruang untuk memberikan masukan atas masalah yang dihadapi oleh bidan. Melakukan penyesuaian kembali dengan implementasi penanggulangan stres kerja karyawan melalui google formulir.

C. Multivariat

Hasil analisis multivariat variable umur, lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi, komitmen organisasi, stres kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dengan *turnover Intention* adalah kepuasan terhadap pekerjaan dengan nilai PR 9,51 (95% CI = 2,43-37,12) dari hasil analisis diperoleh nilai PR = 9,5 > 1, hal tersebut menunjukkan bahwa bidan merasa tidak puas terhadap pekerjaan memiliki peluang 9,5 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap pekerjaan. Hasil uji statistik variabel Kepuasan terhadap atasan dengan PR 8,09 (95% CI = 2,39-27,33) dari hasil analisis diperoleh nilai PR = 8,09 > 1, hal tersebut menunjukkan bahwa bidan merasa tidak puas terhadap atasan memiliki peluang 8,09 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap atasan, dan Umur dengan PR 3,45 (95% CI = 1,04 – 11,42) dari hasil analisis diperoleh nilai PR = 3,45 > 1, hal tersebut menunjukkan bahwa bidan merasa tidak puas terhadap atasan memiliki peluang 3,45 kali lebih besar untuk *turnover intention* dibandingkan bidan yang puas terhadap atasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa Proporsi tertinggi kejadian *turnover intention* yaitu tidak ada niat berhenti bekerja sebanyak 45 bidan (57%), proporsi tertinggi berusia dewasa muda yaitu sebanyak 42 bidan (53,2%), proporsi tertinggi lama kerja lama yaitu sebanyak 64 bidan (81%), proporsi tertinggi status pernikahan menikah yaitu sebanyak 48 bidan (60,8%), proporsi tertinggi kepuasan terhadap pekerjaan puas yaitu sebanyak 54 bidan (68,4%), proporsi tertinggi kepuasan terhadap upah puas yaitu sebanyak 42 bidan (53,2%), proporsi tertinggi kepuasan terhadap atasan puas yaitu sebanyak 41 bidan (51,9%), proporsi tertinggi kepuasan terhadap rekan kerja puas yaitu sebanyak 57 bidan (72,2%), proporsi tertinggi kepuasan terhadap promosi puas yaitu sebanyak 46 bidan (58,2%), proporsi komitmen organisasi yaitu komitmen organisasi sebanyak 48 bidan (60,8%), proporsi tertinggi stres kerja normal yaitu sebanyak 78 bidan (98,7%). Tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja, status pernikahan, kepuasan terhadap upah, kepuasan terhadap rekan kerja, stress kerja terhadap *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021. Variabel yang paling dominan dengan *turnover intention* adalah kepuasan terhadap pekerjaan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dan variabel yang berbeda seperti jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Diharapkan manajemen RS Budi Kemuliaan perlu mengadakan *family gathering* setiap satu tahun sekali agar bidan usia dewasa muda dan usia dewasa tua dapat menjalin suatu relasi dan menjaga hubungan baik antara sesama karyawan. Saling mempererat hubungan pertemanan dan kekerabatan antara keluarga bidan yang satu dengan yang lainnya. Memberikan *reward* rutin setiap bulan berupa bonus terhadap bidan yang berprestasi dan bidan yang selalu menaati peraturan dan SOP serta kebijakan di rumah sakit. Memberikan program pendidikan dan pelatihan yang diikuti sertakan oleh bidan, meningkatkan kompetensi dan menjadi motivasi bidan untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Gandika, I., & Fransiska, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Karakteristik Sosial Demografi sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus pada PT. Starlight Garment Semarang. Proceedings of the 4th Economic & Business Research Festival (pp. 655-669). Salatiga, Indonesia.
- Humayra, & Nurintan. (2019). Stay or Out: Commitment and Employee Turnover Intentions among Indonesian Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 50–52.
- 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).
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 17(1), 43. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0312-0>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PPM.
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Pless, M. N. M., & Maak, Thomas. (2011). *Responsible Leadership*. Human Resource Management.
- Putra, M. F. R. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya*.
- Rahmat, A. S., & Miliawati, S. (2019). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Turnover Perawat Di RS Sentra Medika Cibinong Tahun 2018*.
- Ridlo, I. A. (2012). Turnover karyawan “Kajian literatur.” Surabaya: PH Movement Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Suryani, I. W., Windiyaningsih, C., & Rahardjo, T. B. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intension Di RS Masmitra. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 4(1), 63–76.